

**”Det är egentligen inte fråga om kön utan goda typer får
alltid bra projekt”
Finländska teknologibranschens förhållningssätt till
jämsällldhet**

Helsingfors universitet
Allmän- och vuxenpedagogik
Pro gradu-avhandling 36 sp
Pedagogik
April 2019
Ronja Nordlin

Handledare: Gunilla Holm och Cecilia Heilala

Tiedekunta - Fakultet - Faculty		
Pedagogiska fakulteten		
Tekijä - Författare - Author		
Ronja Nordlin		
Työn nimi - Arbetets titel		
"Det är egentligen inte fråga om kön utan goda typer får alltid bra projekt" - finländska teknologibranschens syn på jämställdhet		
Title		
"It's not actually a question of gender, but good people will always get good projects " -the approach to gender equality within the Finnish technology industry		
Oppiaine - Ämne - Subject		
Pedagogik		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor	Aika - Datum - Month and year	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages
Pro gradu-avhandling / Gunilla Holm	4/2019	67 s. + 2 s bilagor
Tiivistelmä - Referat - Abstract		
<p>Syftet med denna studie är att undersöka jämställdhet inom den finländska teknologibranschen. Under de senaste åren har teknologibranschens ojämna könsfördelning blivit en del av den allmänna diskursen och lett till åtgärder för främjande av jämställdhet, både på organisatorisk och på statlig nivå. Tidigare forskning har påvisat att de normativa könsroller som reproduceras genom socialisationsprocessen påverkar individers karriärval och styr dem till branscher där majoriteten av arbetstagarna har en könsidentitet som överensstämmer med den egna. Vidare har tidigare forskning påvisat att stereotypiska uppfattningar om teknologibranschen som en maskulin bransch hindrar kvinnor från att söka sig till branschen. Socialkonstruktivistiskt feministiska organisationsstudier har pekat ut att den ideala arbetstagaren idag definieras utgående från maskulina normer. Därmed har kvinnor tvingats skapa strategier för hur de i sitt dagliga arbete "gör sitt kön" (eng. <i>doing gender</i>), genom att ta åt sig vissa traditionellt feminina eller maskulina processer och lämna bort andra.</p> <p>Min studie går ut på att analysera teknologiföretagens förhållningssätt till jämställdhet inom sin organisation och inom branschen i allmänhet. Avhandlingens forskningsfrågor är: Hur förhåller sig teknologiföretagen till jämställdhet? Har företagen vidtagit åtgärder för att främja en mer jämställd personalstruktur? Hur beskriver företagen sina kvinnliga arbetstagare?</p> <p>Avhandlingen utgår från en kvalitativ forskningsansats. Forskningsmaterialet bestod av bloggtexter publicerade på finländska teknologiföretags egna hemsidor. Materialet bestod av 18 blogginlägg skrivna av 14 företag. Materialet analyserades genom tematisk analys.</p>		

Den teoretiska referensramen för avhandlingen låg i socialkonstruktivistisk feministisk organisationsteori.

Avhandlingens resultat visar på en aktiv diskussion om jämställdhet inom den finländska teknologibranschen. Inställningen till utmaningen med för få kvinnor inom teknologibranschen skiljde sig starkt åt mellan de olika företagen. Endast få företag uttryckte en förståelse för att ojämställdheten har sitt ursprung i samhällets sociala konstruktioner i sina bloggtexter. Ansvar för jämställdhetsarbetet lades av de flesta företagen på kvinnor som individer. Det fanns tydligt en vilja att rekrytera fler kvinnor, men fördelarna gällande diversitet i sig identifierades endast av fyra företag i forskningen. I stället reproducerade de flesta företagen omedvetet de i branschen rådande mansdominerade maktstrukturerna i sina försök att föra fram organisationens jämställdhetsagenda. Forskningens resultat indikerade en vilja att främja jämställdhet inom den finländska teknologibranschen, men en oförståelse för problematikens strukturella karaktär och de verktyg som krävs för att hantera denna utmaning.

Avainsanat – Nyckelord

Socialkonstruktivistisk feministisk organisationsteori, tematisk analys, jämställdhet, teknologibranschen, företagskommunikation, blogganalys

Keywords

Social constructivist feminist organization theory, theme analyses, gender equality, technology industry, corporate communication, blog analyses

Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited

Helsingfors universitets bibliotek – Helda/E-thesis (examensarbeten)

Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information

Tiedekunta - Fakultet - Faculty		
Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author		
Ronja Nordlin		
Työn nimi - Arbetets titel		
”Det är egentligen inte fråga om kön utan goda typer får alltid bra projekt” - finländska teknologibranschens syn på jämställdhet		
Title		
“It's not actually a question of gender, but good people will always get good projects " -the approach to gender equality within the Finnish technology industry		
Oppiaine - Ämne - Subject		
Education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor	Aika - Datum - Month and year	Sivumäärä - Sidantal - Number of pages
Master's Thesis / Gunilla Holm	4/2019	67 p. + 2 p. appendices
Tiivistelmä - Referat - Abstract		
<p>The goal of this thesis is to study gender equality within the Finnish technology industry. Recently the imbalance between the sexes in the workplace has become a part of the general discourse. This has led to both organizations and governmental institutions taking actions to promote gender equality in the workplace. Previous research has shown that socialization into traditional gender roles affects future career choices and steers individuals into occupations where the majority of employees have the same gender identity as themselves. Furthermore, studies have shown that stereotypical perceptions about the technology industry as masculine are hindering women from seeking a career in technology.</p> <p>This study aims to analyze how technology companies approach gender equality within their organization and the industry in general. The research questions of this thesis are: How do technology companies relate to gender equality? Have companies taken action to promote a more gender equal staff structure? And, how do these companies write about their female employees online? Organizational studies with a social constructivist feminist approach have shown that the ideal employee is still today identified through masculine norms. Thus, women have had to create strategies for how they are doing gender in their daily work, by taking on some traditionally feminine or masculine processes and leaving others out.</p> <p>This thesis is based on a qualitative research approach. The research material consisted of Finnish technology companies' blog texts published on their own websites. The material consisted of 18 blog posts written by 14 companies. The material was analyzed through theme analysis. Social constructivist feminist organization theory laid the theoretical framework for this thesis.</p> <p>The results of this research show an active discussion on gender equality in the Finnish technology industry. The approach to the issue of having too few women in the technology industry differed greatly between the different companies. Only a few companies expressed</p>		

in their blog texts an understanding that inequality originates from social constructs in society. Most companies place the responsibility of gender equality on women as individuals. There were clearly a desire to include more women in technology, but the benefits of diversity in itself were only identified by few of the researched companies. Most companies unconsciously reproduced the prevailing normative masculine power structures of the industry in their attempts to promote gender equality. The results of the research indicated a willingness in the Finnish technology industry to promote gender equality, but a lack of understanding the structural nature of the problem and the tools required to handle this challenge.

Avainsanat – Nyckelord

Socialkonstruktivistisk feministisk organisationsteori, tematisk analys, jämställdhet, teknologibranschen, företagskommunikation, blogganalys

Keywords

Social constructivist feminist organization theory, theme analyses, gender equality, technology industry, corporative communication, blog analyses

Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited

Helsingfors universitets bibliotek – Helda/E-thesis (examensarbeten)

Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information

Innehåll

1	INLEDNING	1
2	TIDIGARE FORSKNING	4
2.1	SKOLANS ROLL.....	4
2.2	SOCIALISATION	6
2.3	STEREOTYPIER	8
2.4	SOCIAL ROLE -TEORIN	11
3	TEORETISK BAKGRUND.....	13
3.1	LIBERALFEMINISM	13
3.2	SOCIALISTISK FEMINISM.....	15
3.3	POSTSTRUKTURALISTISK FEMINISM	16
3.4	SOCIALKONSTRUKTIVISTISK FEMINISM	17
4	SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGOR	20
5	GENOMFÖRANDE.....	21
5.1	MATERIAL	21
5.2	METODOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	24
5.3	BEARBETNING OCH ANALYS	26
5.4	TILLFÖRLITLIGHET.....	27
6	FORSKNINGRESULTAT OCH TOLKNING AV RESULTATEN	29
6.1	PÅ VILKA SÄTT BÄR FÖRETAGEN ANSVAR FÖR ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET?.....	32
6.1.1	<i>Inlägg med konkreta åtgärder för att främja jämställdhet.....</i>	<i>33</i>
6.1.2	<i>Inlägg med aktiv diskussion om jämställdhet.....</i>	<i>36</i>
6.1.3	<i>Inlägg som inte problematiserar branschens ojämställdhet</i>	<i>40</i>
6.2	HUR SKRIVER FÖRETAGEN OM KÖN, DIVERSITET OCH JÄMSTÄLLDHET?	41
6.2.1	<i>Hur ser företagen på kön som faktor i de anställdas arbetsidentitet?.....</i>	<i>41</i>
6.2.2	<i>Hur ser företagen på jämställdhet?.....</i>	<i>44</i>
6.3	HUR BESKRIVS KVINNLIGA ARBETSTAGARE?	49
6.4	SAMMANFATTNING AV RESULTAT	52
7	DISKUSSION.....	54
	KÄLLOR	58
	BILAGA 1.....	68

TABELLER

Tabell 1 Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin ja toimialoittain 2017.....	1
Tabell 2 Phases of thematic analysis	26

1 Inledning

Teknologi och digitala lösningar har utvecklats till en betydande del av människans vardag. Majoriteten av finländare äger en mobiltelefon och många använder datorer dagligen. I hemmet används teknologi i allt från äldre uppfinningar som kylskåp och belysning till nyare innovationer såsom röststyrda smarta högtalare. Dessutom har det utvecklats allt fler digitala lösningar för tjänster såsom hälsovård och utbildning. I och med att teknologi och digitalisering påverkar hela samhället och även statliga tjänster är det viktigt att utvecklingsarbetet sker ur ett inkluderande perspektiv. Därmed är diversitet och jämställdhet inom teknologibranschens företag centralt för att demokrati i ett välfärdssamhälle förverkligas (Nieminen & Ikonen, 2018). Ur ett jämställdhetsperspektiv är kvinnor en av de underrepresenterade grupperna inom teknologi (Teknologiateollisuus, 2018). I denna avhandling vill jag forska i den finländska teknologibranschens förhållningssätt till jämställdhet.

Sedan 1980-talets början har teknologibranschen i Finland vuxit snabbare än någon annan industri (Teknologiateollisuus, 2018). Än idag är teknologibranschen den snabbast växande industrin i Europa (Atomico, 2018) och Finlands viktigaste exportindustri (TE-tjänster, 2019). Enligt TE-tjänsterna (2009) omfattar teknologibranschen följande industrier: elektronik- och elindustri, maskin- och metallvaruindustrin, metallbearbetning, planering och konsultering samt informations- och kommunikationsteknologi. Tabellen nedan redovisar för könsfördelningen inom dessa olika industrier år 2017 (Teknologiateollisuus, 2018).

Sukupuolijakaumat henkilöstöryhmittäin ja toimialoittain 2017



	Miehiä, %	Naisia, %
Työntekijät		
Yhteensä	86,2 %	13,8 %
Elektroniikka- ja sähköteollisuus	71,7 %	28,3 %
Kone- ja metallituoteteollisuus	87,8 %	12,2 %
Metallien jalostus	92,7 %	7,3 %
Toimihenkilöt		
Yhteensä	74,7 %	25,3 %
Teollisuus	75,4 %	24,6 %
Suunnittelu- ja konsultointi	75,8 %	24,2 %
Tietotekniikka-ala	72,5 %	27,5 %
Koko teknologiateollisuus		
Kaikki henkilöstöryhmät yhteensä	78,4 %	21,6 %

27.6.2018 Teknologiateollisuus Lähde: Teknologiateollisuuden palkkatilastot

2

Tabell 1 Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin ja toimialoittain 2017

Tabellen visar att 21,6 % av arbetarna inom hela den finländska teknologibranschen är kvinnor. Andelen kvinnor är aningen högre bland tjänstemän än bland övriga arbetstagare. Även den mest jämställda industrin inom teknologibranschen, informationsteknik, har under en tredjedel kvinnor bland sina anställda (Teknologiateollisuus, 2018). Således är det väsentligt att jämställdheten inom denna bransch diskuteras och forskas i. Målet med denna avhandling är att delta i diskussionen om teknologibranschens jämställdhet. En mer öppen diskussion om situationen kan leda till att andra kvinnor känner att tröskeln är lägre att söka sig till branschen och skapa en gemenskapskänsla bland den kvinnliga minoriteten som redan jobbar inom teknologibranschen.

Teknologibranschen har varit mansdominerad ända sedan dess uppkomst, vilket påverkat de uppfattningar som finns om arbetskulturen inom branschen. Detta har lett till att kvinnor inte uppfattar att deras värderingar skulle passa in i branschen (Eccles & Wang, 2016). Under de senaste åren har branschen insett att de kunde dra nytta av en mer jämställd personalstruktur. Enligt europakommissionen (2018) kunde EU:s bruttonationalprodukt öka med till och med nio miljarder, ifall det skulle finnas lika mycket kvinnor som män inom teknologibranschen. Under de kommande åren kommer det att behövas mera arbetskraft särskilt inom ICT-sektorn¹ av teknologibranschen och en ökning av kvinnor inom branschen kunde täcka underskottet av kunniga arbetare (Europaparlamentet, 2018).

I och med #metoo-rörelsen är företagen ivriga att utåt ge en bild av sig själv som jämställda arbetsplatser som arbetar för ökad diversitet (Moore, 2018). Företagsansvar blir allt viktigare och innebär utöver frågor om hållbar utveckling även sociala frågor. I och med det i samhället ökade intresset för jämställdhetsfrågor har diskussioner väckts om teknologibranschens homogena arbetskraft. Teknologiföretag och privatpersoner med anknytningar till branschen har motarbetat situationen bland annat genom att skapa olika evenemang och projekt inom vilka kvinnor som jobbar inom teknologibranschen kan forma nätverk och därigenom göra sig till en mer synlig grupp bland branschens arbetstagare. Av dessa projekt kan nämnas Mimmit koodaa och Women in Tech som båda fått synlighet i nationella medier och därmed ökat synligheten av kvinnor som jobbar med teknologi (Räisänen, 2018; Andersson, 2016).

¹ förkortning av engelskans Information and Communication Technology. Det vill säga informations- och kommunikationsteknologi.

Avhandlingens fokus ligger i teknologibranschens förhållningssätt till jämställdhet och företagens sätt att beskriva sina kvinnliga arbetstagare. Jag kommer även att granska hurdana åtgärder företagen tagit sig an för att främja jämställdhet inom sin organisation. Som material för denna avhandling kommer jag att använda bloggtexter publicerade på teknologiföretagens hemsidor.

Det finns andra faktorer än kön som påverkar diversiteten inom teknologibranschen, såsom ålder, etnisk- eller socioekonomisk bakgrund (Holvino, 2010). I denna avhandling har jag valt att koncentrera mig på kön som faktor i arbetstagarnas identitet och dess påverkan på teknologiföretagens personalpolitik. Detta val har jag gjort på grund av dess aktualitet i den finländska teknologibranschen och för att det sedan tidigare finns mycket begränsat med material om andra identitetsfaktorer ur ett finländskt perspektiv. Jag har valt att använda begreppet kön och inte genus eftersom avhandlingens ändamål är att granska hur det kön som andra tillsätter en person påverkar karriärval och -utveckling. Därför utgår denna avhandling ur ett binärt perspektiv på könsidentitet.

Nästa kapitel behandlar tidigare forskning relaterat till jämställdhet i teknologibranschen. Därefter i kapitel tre presenterar jag den teoretiska bakgrunden för avhandlingen. I fjärde och femte kapitlen redogör jag noggrannare för studiens syfte och genomförande. Sjätte kapitlet består av analysresultaten och i det avslutande kapitlet sju diskuterar jag resultaten i förhållande till den teoretiska bakgrunden och tidigare forskning.

2 Tidigare forskning

Det finns inte tidigare finländsk eller internationell forskning som skulle ha granskat teknologiföretagens bloggar ur ett jämställdhetsperspektiv. Därmed har jag valt i detta kapitel att lyfta fram forskning om de strukturella processer som ligger bakom teknologibranschens ojämställdhet. Kapitlet är uppdelat i fyra avsnitt enligt olika perspektiv på de processer som skapat ojämställdheten i branschen. För det första granskar jag skolans inverkan och för det andra socialisationens inverkan på barnens kommande karriärval. Det tredje avsnittet behandlar könsstereotyper och hur de påverkar branschval. I kapitlets sista avsnitt presenteras Social Role -teorin enligt vilken könsstereotyper har sin grund i uppdelningen av män och kvinnor till olika sociala roller (Eagly, 1987).

2.1 Skolans roll

I detta avsnitt presenterar jag tidigare forskning om skolsystemets roll i barnens kommande branschval samt granskar ifall det finns bevis för skillnader könen emellan i kunskap eller intresse för olika ämnen.

I de lägre skolklasserna finns det inte signifikanta skillnader mellan pojkars och flickors intresse för matematik (Eccles & Wang, 2016) men redan i högstadiet börjar flickors intresse för ämnet sjunka (Eccles, Barber, & Jozefowicz, 1999) och även matematisk begåvade flickor är mindre intresserade av matematik än vad pojkar generellt sett i högstadieåldern är (Chow & Salmela-Aro, 2014; Watt, Eccles, & Durik, 2006). Det finns dock bevis för att uppfattningarna om ett yrke påverkar karriärvalen ännu starkare än akademisk framgång eller intresse för ett ämne (Wang & Degol, 2016; Chow & Salmela-Aro, 2014). Då barnet har en positiv bild av något fält är det lättare att ta in kunskap om ämnet, vilket i sin tur gör det möjligt att skapa karriär inom området i fråga (Wang & Degol, 2016). Således är det viktigt att presentera en mer detaljerad bild av hurdana jobb det finns inom teknologibranschen och skapa tydligare kopplingar mellan karriärer som teknologibranschen har att erbjuda och de intressen flickor i skolåldern uppvisar (Chow & Salmela-Aro, 2014).

Forskning om 15-åringar i Finland visar att pojkar söker sig tre gånger mer sannolikt till en teknologisk utbildning än flickor (Guo, Eccles, Sorthaix, & Salmela-Aro, 2018). Samtidigt är det tre gånger mer troligt att en 15-årig flicka kommer att söka till en medicinsk utbildning än en pojke i samma ålder (Guo, Eccles, Sorthaix, & Salmela-Aro, 2018; Wang & Degol,

2016). Det finns alltså stora skillnader i könsstrukturen även mellan de olika STEM-branscherna¹. Sadler, Sonner, Hazari och Tai (2012) har även de forskat i högstadieelevers intresse för STEM-ämnen. De konstaterar att den starkast styrande faktorn för karriärmål då eleven utexamineras från högstadiet är de karriärmål hen har i början av högstadiet. Med andra ord visar studien att uppfattningar om olika yrken och branscher bildas redan före högstadieåldern. Under högstadiet sjunker intresset för STEM-karriärer för både de flickor som tidigare haft ett högt intresse och för dem som haft ett lågt intresse för branscherna från tidigare. Däremot är pojkar mycket mer intresserade av STEM-ämnen än flickor både i början och i slutet av högstadiet. Därmed är det mycket mer sannolikt för pojkar att i framtiden söka sig till en bransch inom STEM än för flickor (Sadler, Sonner, Hazari, & Tai, 2012).

Cvencek, Meltzoff, och Greenwald (2011) har studerat yngre elever, närmare bestämt andra klasisters uppfattningar om sina egna matematikkunskaper med utgångspunkten i stereotypin "matematik är för pojkar". Forskningen visar att pojkar redan i andra årskursen identifierar starkare med matematik än flickor (Cvencek, Meltzoff, & Greenwald, 2011). Pojkar i lågstadieåldern har även bättre självförtroende angående sina kunskaper i matematik än flickor (Eccles, Barber, & Jozefowicz, 1999).

I en studie utförd i Sverige kunde forskarna påvisa att statushierarkier i ett klassrum påverkar karriärval. Ifall flickan med högst status i klassen är intresserad av ett yrke som traditionellt sett kvinnor inte söker sig till kan detta uppmuntra även andra flickor i klassen att utforska sina möjligheter mera än vad de skulle göra ifall flickan med högt status skulle ha ett mer traditionellt karriärmål (Alm & Bäckman, 2015).

Graziano, Habashi, Evangelou och Ngambeki (2012) har jämfört tredje klassisters sakintresse², det vill säga personlig preferens för fysiska objekt framom mänskliga relationer, med sjätte klasisters. Forskarna bad barnen själva bedöma graden av deras sakintresse framom deras människointresse³. De bad även barnens lärare bedöma sina elevers preferenser. Både barnen själva och lärarna gav pojkar högre sakintresse än flickor. På samma sätt ger både flickor och deras lärare högre människointresse åt dem än åt

¹ Samlingsterm för naturvetenskaper, teknologi, ingenjörsvetenskaper och matematik. Kommer från den engelska förkortningen av science, technology, engineering, mathematics

² Thing-orientation

³ People-orientation

pojkar. Forskningen visar att intressen börjar styra karriärval i något skede mellan tredje och sjätte klassen och ett starkt sakintresse styr karriärval starkare än vad människointresset gör (Graziano, Habashi, Evangelou, & Ngambeki, 2012). Ifall dessa uppdelningar är medfödda eller inlärda är forskare inte ense om (Rose, Ceci, & Williams, 2009). Till näst kommer jag att presentera en del av denna debatt genom forskning om socialisationens inverkan på karriärval.

2.2 Socialisation

Det har kunnat påvisas små skillnader könen emellan i de kognitiva förmågorna men dessa är så pass marginella att de inte är en styrande faktor i kvinnors underrepresentation i teknologibranschen (Williams & Ceci, 2012). Därmed har flera forskare granskat socialisationens inverkan på att det skapats mans- och kvinnodominerade branscher. Studier om faktorer som påverkar individers karriärval har ofta granskat ungdomars tankar om sina drömyrken. Det finns dock bevis för att uppfattningar om olika yrken utvecklas redan i barndomen och att dessa påverkar de kommande karriärvalen (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2005; Watson & McMahon, 2005).

Tidigare forskning i Storbritannien visar att barn upplever olika yrken som könssegregerade och flickor mera så än pojkar. Barn föredrar yrken som stereotypiskt sett passar deras kön och väljer helst en bransch där majoriteten av kollegerna är av samma kön som dem. Stereotypa uppfattningar om olika branscher kan leda till att barn redan tidigt utesluter vissa yrken på grund av att de upplever att branschen inte är passande för deras kön (Miller & Hayward, 2006). Dessutom utforskar flickor sina karriärmöjligheter mindre än vad pojkar gör. Flickor har inte lika höga förväntningar för sin karriär som pojkar har (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2005).

Föräldrarnas förhållningssätt påverkar starkt barnens uppfattningar om olika branscher och sin kommande yrkeskarriär. Ifall barnen socialiseras i en omgivning med starkt binära könsroller kan detta påverka barnens uppfattning om sina kommande karriärmöjligheter (Fulcher, 2011). Till näst kommer jag att lyfta fram de två sätt på vilka denna könade socialisation påverkar barnens karriärmål. Medvetet eller omedvetet upprätthåller föräldrar könsstereotyper på följande sätt: För det första genom att bygga aktörskap för könad kompetens. Föräldrarna överför alltså en könsidentitet till sina barn där vissa slags kompetenser är kopplade till deras kön och därmed utesluts en del karriärmöjligheter. För det andra påverkar föräldrarna barnens uppfattningar om olika yrken genom sin funktion som rollmodeller. Barnen ser upp till sina föräldrar och ifall de reproducerar traditionella

könsroller överförs denna modell även till barnen (Fulcher, 2011). Föräldrarna har alltså en stor roll i barnens kommande yrkesval, särskilt då det kommer till val inom STEM-branscher. Könsad socialisation leder till att kvinnor inte uppmuntras att söka sig till yrken inom teknologi (van Tuijl & van der Molen, 2016). Dessutom förstärks vissa stereotypier mera i de lägre samhällsklasserna (Miller & Hayward, 2006). Bland tonåriga flickor från lägre socioekonomiska klasser påverkar de traditionella könsstereotypierna karriärvalen mera än bland jämnåriga flickor från högre socioekonomiska klasser (Novakovic & Fouad, 2012).

Denessen, Vos, Hasselman, och Louws (2015) konstaterar att flickor redan i förskolan har en sämre attityd till teknologi än pojkar. Detta blir extra tydligt då flickorna har en kvinnlig lärare som själv är osäker eller har en dålig attityd emot teknologi (Denessen, Vos, Hasselman, & Louws, 2015). På basen av tidigare forskningsresultat konstaterar van Tuijl och van der Molen (2016) att barnens kunskap om teknologibranschen måste breddas. Vidare skriver de att medvetenheten om begränsande effekter av de branschuppfattningar som skapas i barndomen och tonåren måste höjas bland föräldrar och lärare. Denna ansats förstärks av att studier visar att barn vars mammor identifierar sig med icke-traditionella könsidentiteter, har karriärmål som inte faller in i de traditionella könsrollerna (Fulcher, 2011). Således kan föräldrarnas exempel både upprätthålla stereotypier och därmed den rådande delningen i mans- och kvinnodominerade yrken eller främja en mer jämställd syn på kvinnor i arbetslivet och därmed gynna en mer könsneutral arbetsmarknad (Fulcher, 2011).

Föräldrarnas könsidentitet är dock inte det enda som påverkar hurdana karriärmål barn utvecklar, även det språk som används för att beskriva olika yrken har betydelse. Till exempel den yrkestitel som används kan påverka individens karriärval (Liben, Bigler, & Krogh, 2002; Vervecken, Hannover, & Wolter, 2013). Yrken där titeln refererar endast till män ses inte som lika attraktiva av flickor som de yrken där namnet hänvisar till båda könen (Liben, Bigler, & Krogh, 2002; Vervecken, Hannover, & Wolter, 2013). Exempelvis titeln brandman syftar redan i sig till män. I Sverige har de föreslagits att titeln skulle ändras exempelvis till räddningspersonal för att poängtera att kön inte spelar en roll i yrkesutövandet (Callin, 2017). Medan man i Tyskland har gått in för att ha dubbla titlar och på det viset synliggöra kvinnor i arbetslivet (Callin, 2017). Språket spelar alltså en roll i hur barnens syn på olika yrkesroller utvecklas och därmed även vilket yrke de till slut utbildar sig till (Liben, Bigler, & Krogh, 2002).

Det har gjorts försök att jämna ut könsbalansen till exempel genom att göra barnen mer bekanta med teknologibranschen (van Tuijl & van der Molen, 2016). Emellertid är flera forskare av den åsikten att grundproblemen såsom könade samhällsstrukturer, gruppsytryck

och marginalisering måste adresseras först för att kunna förbättra situationen (Bianchini, Cavazos, & Helms, 2000; Brotman & Moore, 2008). För att stoppa marginaliseringen av teknologibranschen krävs att kvinnor och flickor ser professionella kvinnliga rollmodeller i teknologibranschen samt att deras intresse och nyfikenhet för teknologi befrämjas (Cheryan, Plaut, Handron, & Hudson, 2013). Holman, Stuart-Fox och Hauser (2018) har studerat utvecklingen av könsbalansen i teknologibranschen och hela STEM-fältet. I den takt som balansen utvecklas för tillfället kommer det att ta årtionden om inte -hundra år innan branschen är jämställd mellan könen. Strukturella ändringar i samhället såsom mer kvinnor i ledande positioner i teknologibranschen kan öka den takt som ändringen sker i (Nitttrouer, Ashburn-Nardo, Trump-Steele, Lane, & Valian, 2018).

Även biologiska faktorer har studerats men det har inte påvisats att det skulle vara orsaken till obalansen i könsfördelningen (Rose, Ceci, & Williams, 2009). Sociokulturellt sett är den starkaste faktorn kvinnors preferenser. Även matematiskt skickliga kvinnor väljer i stor grad andra branscher än sådana där deras matematikkunskaper behövs. Dessutom har matematiskt skickliga kvinnor högre verbala förmågor än matematiskt skickliga män och därmed mer möjligheter i arbetslivet (van Tuijl & van der Molen, 2016).

2.3 Stereotypier

Av alla STEM-branscher är ingenjör- och datavetenskaper de områden där det finns minst kvinnor, både bland högskolestuderanden och i arbetslivet. I USA är dessa de STEM-branscher där anställningsmöjligheterna efter utexaminering är det allra högsta (Sassler, Glass, Levitte, & Micheltmore, 2017). Även i Finland har sysselsättningsgraden inom ICT-branschen ökat mellan åren 2015 och 2017 medan de sjunkit inom till exempel hälso- och socialtjänster (Suomen virallinen tilasto, 2017). Till näst kommer jag på basen av tidigare forskning att presentera stereotypier som en av de centrala orsakerna till att teknologibranschen blivit ett mansdominerat fält.

Kön kan uttryckas på många sätt, det är en komplex faktor i människans identitet som är svår att uppteckna (Martin P. , 2006). Trots det har människan en tendens sina kolleger ur stereotypa könsperspektiv och associera dem med olika kompetenser på basen av deras tillskrivna kön. Män associeras med färdigheter som kräver logiskt tänkande och kvinnor med empati och vårdande (Diekman & Eagly, 2000).

Cheryan, Plaut, Handron och Hudson (2013) har forskat i stereotypier om teknologibranschens anställda. Det finns starka förutfattade meningar om branschen som

majoriteten av kvinnor inte kan relatera till. Stereotypa uppfattningar om hurdana teknologibranschens anställda är håller kvinnor borta från branschen. Däremot ökar intresset för arbete inom teknologibranschen hos kvinnor som fått läsa texter om att denna stereotyp inte längre stämmer. Männens intresse påverkas inte av att få egna erfarenheter av teknologibranschen som antingen förstärker eller tillintetgör den stereotypin de haft från tidigare. Stereotypa uppfattningar om de anställda på teknologiföretag håller kvinnor borta från branschen medan dessa samma uppfattningar inte påverkar männens intresse för branschen. Mer specifikt är stereotypa uppfattningarna könade och teknologibranschens arbetstagare tillskrivs maskulina karaktärsdrag. Dessa reproduceras främst inom olika medier och kunde därmed även ändras genom ett ändrat narrativ i till exempel nyheter om teknologibranschen (Cheryan, Plaut, Handron, & Hudson, 2013).

Stereotyper påverkar även hurdana anställningar kvinnor får ifall de trots allt söker sig till teknologibranschen. Eftersom stereotypa könsuppfattningar leder till att kvinnor uppfattas som mindre tävlingsinriktade, ambitiösa och kompetenta blir de ofta förbisedda i anställningar för högre chefsposter (Rudman & Phelan, 2008). Vescio och Cundiff (2016) har studerat jämställdhet bland den högre ledningen inom STEM-branschen. De konstaterar att könsstereotyper förklarar varför kvinnor är underrepresenterade och män överrepresenterade i företagsledningen. Stereotyper hjälper nämligen att upprätthålla obalansen genom att de ses förklara könsfördelningen som naturlig eller oundviklig. Dessutom minimerar stereotyper även uppfattningen om samhällsrelig orättvisa. Med andra ord upprätthålls den traditionella könsfördelningen på grund av att den på basen av sin långa historia anses naturlig och därmed inte uppfattas som orättvis (Vescio & Cundiff, 2016). Detta är mindre sannolikt att ske ifall kvinnor beter sig stereotypiskt maskulint. Då har de en större chans att få befordringar. Dock kan sådant beteende leda till negativa känslor hos kolleger på grund av de rådande stereotypa förväntningarna på kvinnors beteende (Rudman & Phelan, 2008). Rudman och Phelan (2008) argumenterar att detta leder till en situation där kvinnor måste välja mellan sin könsidentitet och sin karriär, ett val som män inte behöver göra. Det bästa sättet att motarbeta fenomenet är att utbilda anställda om stereotyper, hur de påverkar branschen och varför de uppstått (Rudman & Phelan, 2008).

I arbete med etnisk diversitet har forskning konstaterat att ökad medvetenhet haft en positiv inverkan på stereotypa uppfattningar (Galinsky, o.a., 2015; Plaut, Thomas, Hurd, & Romano, 2018). Däremot argumenterar Martin och Phillips (2018) att på grund av de starka stereotyper som finns kring manlig kompetens inom teknologibranschen är könsmedvetenhet inte ett funktionellt verktyg för jämställdhetsarbete inom

teknologibranschen. I stället kan denna metod föra fokus till de rådande könsstereotypierna och reproducera den redan rådande ojämställdheten. På grund av att könsstereotypierna inom teknologibranschen är så starka har det forskats i andra metoder för att öka jämställdhet (Martin & Phillips, 2017). Det finns studier som visar att till exempel sträva efter att minimera uppfattade skillnader könen emellan kan förminska könsstereotyper och tillskrivning av dem på basen av biologiskt kön (Martin & Phillips, 2017; Hahn, Banchevsky, Park, & Judd, 2015). Denna metod kallas för könsblindhet¹ (Martin & Phillips, 2017).

Könsblindhet kan även ändra kvinnors identifiering till mera maskulina drag såsom ledaregenskaper och bestämdhet (Martin & Phillips, 2017). Det måste således göras en skillnad mellan ras- och könsideologier och arbetet för att främja jämställdhet kan inte ta modell av främjandet av etnisk diversitet. Betoning av de redan starkt rådande könsstereotypierna inom teknologibranschen kan leda till att män tillsätter kvinnor ännu mer förutfattade antaganden. Trots att arbete med att förändra stereotypa uppfattningar om teknologibranschens anställda till att inkludera mer omvårdande² drag kan leda till att mera kvinnor söker sig till branschen så ändrar det inte männens uppfattningar om sina kvinnliga kolleger (Martin A. E., 2018). Tvärtom kan det orsaka ännu mer spänningar mellan könen och försvaga kvinnornas självsäkerhet på arbetsplatsen. Martin A.E. (2018) konstaterar att det till och med kan vara mer effektivt att inte använda någon annan jämställdhetsstrategi alls än att markera orättvisan i kränkande stereotyper.

Det finns dock även de forskare som anser att det enda sättet att bryta stereotyper är att först göra dessa uppfattningar synliga på arbetsplatsen och utmana deras grund i verkligheten (Martin P. , 2006). Lorber (2006) argumenterar att synlighet inte garanterar att uppfattningarna upphör att finnas, men skulle oberoende vara ett steg i rätt riktning. Genom att visa den skada som stereotyper orsakar och fundera hur kön kunde produceras annorlunda, ger man möjlighet åt genusforskare att främja ett mer rättvist samhälle (Martin P. , 2006).

Stereotypa uppfattningar om kön är en utmaning för hela samhället, inte endast teknologibranschen. I nästa avsnitt presenteras Social Role -teorin som grundar sig på kvinnor och mäns status i samhället och hur dessa är grunden till de strukturella skillnaderna mellan könen.

¹ gender blindness

² communal

2.4 Social Role -teorin

Enligt Social Role -teorin är orsaken till den ojämna könsfördelningen inom teknologibranschen de stereotypa uppfattningar som finns om kvinnor (Eagly & Karau, 2002; Eagly, 1987). Teorin har ingen standardiserad svensk översättning och jag kommer därför att använda mig av det engelska namnet i denna avhandling.

Teorin grundar sig på att stereotypin att kvinnor har högre omvårdande karriärmål¹ än vad männen har. Männen å sin sida är mera intresserade av att jobba med föremål och har en starkare handlingsdimension². Med andra ord önskar kvinnor mer än män att få arbeta med något där de kan hjälpa andra människor och göra synbar nytta i samhället (Guo, Eccles, Sorthaix, & Salmela-Aro, 2018; Eagly, 1987; Wang & Degol, 2016). Teknologibranschen anses i allmänhet inte erbjuda sådana möjligheter (Diekman, Brown, Johnston, & Clark, 2010) och det kan vara en orsak till att inte flera kvinnor väljer branschen (Wang & Degol, 2016). Denna preferens leder till att kvinnor som är intresserade av matematik och naturvetenskaper väljer till exempel medicin framom teknologi (Eccles & Wang, 2016; Wang & Degol, 2016). Å andra sidan dras båda könen till yrken inom teknologi då de har både en hög tro på sina matematiska kunskaper och låg vilja att arbeta med andra människor. Närmare sagt är det handlingsdimensionens styrka hos en matematiskt begåvad individ som styr till en karriär inom teknologi. Både män och kvinnor som önskar sig ett yrke där de kan hjälpa andra människor är mindre benägna att välja ett yrke inom teknologi. Således kan det ske en ändring i könsindelningen inom teknologibranschen genom att ändra på stereotypiska uppfattningar om dess yrken. Ifall de mer altruistiska sidorna av branschen, till exempel utvecklingen av digitala hälsovårdstjänster eller lösningar till miljöproblem skulle göras mer kända kunde branschen i framtiden bli mer jämställd (Eccles & Wang, 2016).

Rong och James (2015) har studerat könsdelningen mellan yrken inom STEM-branscherna. Deras studie visar att personligt intresse spelar en stor roll i valet av yrke. Kvinnor är som tidigare konstaterat i medeltal mer intresserade av människonära yrken än yrken där man arbetar med föremål eller objekt och därför väljer de STEM-intresserade kvinnorna medicin framom teknologi (Rong & James, 2015). Graziano, Habashi, Evangelou och Ngambeki (2012) kom till liknande resultat då de studerade studerande i STEM-ämnena och icke

¹ communal goals

² agentic attributes

STEM-ämnena och jämförde deras intresse för humana ämnen. Kvinnor och icke STEM-studerande visade mindre sakintresse än män och STEM-studerande kvinnor. Studien hittade ingen skillnad i människointresset mellan grupperna (Graziano, Habashi, Evangelou, & Ngambeki, 2012). Eccles och Wang (2016) konstaterar att det även finns andra orsaker till att kvinnor väljer bort jobb inom teknologi, såsom uppfattningen om att teknologibranschens balans mellan arbete och fritid inte möjliggör tillräckligt med tid för familjen. Bland män som uppskattar fritid tillsammans med familjen har denna preferens dock inte påverkat deras branschval. Männen har alltså en annorlunda uppfattning om hurdana uppoffringar arbetet inom teknologibranschens kräver (Eccles & Wang, 2016).

Tidigare forskning om kön på arbetsplatsen visar att det är en komplex samling sociala relationer som reproduceras inom flera olika sociala interaktioner (Ely & Meyerson, 2010; Kmec, 2011; Peterson & Zurbriggen, 2010). Därmed kan man argumentera att arbetet för att främja jämställdhet inom teknologibranschen borde börja med att göra fältet mindre maskulint (Cech, 2013). Det kunde höja andelen kvinnor som utexamineras från teknologirelaterade högskoleutbildningar och minska kvinnors svinn till andra branscher (Ayre, Mills, & Gill, 2013; Glass, Sassler, Levitte, & Michelmore, 2013). Kvinnor anser att det är viktigare att göra uppoffringar för familjen på bekostnad av yrkeslivet än män gör (Eccles, Barber, & Jozefowicz, 1999; Hakim, 2006). Kvinnor väljer också bort STEM för att de vill preferera familjen framom arbetet. Därmed finns det en förhandsuppfattning om STEM-yrken som mera tidskrävande än icke STEM-yrken. Ändring kan således ske genom att ändra stereotypierna om teknologibranschen (Eccles & Wang, 2016). Det är viktigt att göra teknologibranschens inverkan på samhället och arbetets karaktär synligt också utanför den innersta forskargemenskapen (Botella, Rueda, López-Iñesta, & Marzal, 2019).

3 Teoretisk bakgrund

Som teoretisk referensram för denna avhandling har jag valt att använda socialkonstruktivistisk feministisk organisationsteori. Inom det organisationsteoretiska fältet ses feministisk organisationsteori som ett avskilt område och inte som en naturlig del av organisationsstudier som skulle tas i beaktande i all forskning (Benschop & Verloo, 2016). Det talas sällan om kön inom organisations- och ledarskapsteorier (Hatch, 2012). I böcker om organisationsteori kan feministisk organisationsteori få ett eget kapitel men det är ofta enda gången det talas om kön i hela verket. Det finns fyra feministiska inriktningar som påverkat den moderna organisationsteorin allra starkast. Dessa är (neo)liberal feminism, socialistisk feminism, konstruktivistisk feminism och poststrukturalistisk feminism. De två första grundar sig i politiska ideologier medan de två senare grundar sig i samhällsteorier (Benschop & Verloo, 2016). I detta kapitlet kommer jag att presentera dessa fyra former av feminism för att ge en helhetsbild över de centrala feministiska organisationsteorier. Jag avslutar kapitlet med att gå närmare in på socialkonstruktivistisk feminism och berätta om varför jag valt detta perspektiv som teoretisk bakgrund för min avhandling.

3.1 Liberalfeminism

Liberalfeminismen är en av de mest inflytelsefulla formerna av feminism inom ledarskaps- och organisationsstudier. Liberalfeminismen har sina grunder i politisk filosofi och ser på individens frihet som en politisk värdering. Liberalfeminismen skapades ur andra vågens feminism under 1960-talet. Numera har ideologin utvecklats till nyliberalfeminism, som har haft inflytande på organisationsstudier och gjort kön till en faktor i analyser om ledarskap och balans mellan arbete och fritid. (Benschop & Verloo, 2016)

Liberalfeminismens fokus ligger i att individer, både kvinnor och män, ska ha samma möjligheter att utveckla sig själva och delta i kampen om sociala belöningar (Jewson & Mason, 2011). Således smälter denna ideologi lätt in i politiska ideologier om öppen arbetsmarknad och använder de redan förefintliga idéerna för att kritisera ojämställdhet på arbetsplatsen, såsom löneskillnader och hierarkier.

Fraser (2009) har studerat andra vågens feminism och dess relation till kapitalismen och nyliberalismen. Den feministiska ideologin tog åt sig av den växande kapitalismen (Fraser, 2009) och uppmuntrar yrkeskvinnor att "luta in i" den kapitalistiska världen (Sandberg, 2013) och inte ifrågasätta dess normer och ideal (Benschop & Verloo, 2016). Traditionellt hade

feminismen kämpat för lösningar såsom kvotering för att öka kvinnornas andel av ledningen (Lorber, 1997)

Glastaket är en välkänd metafor som hänvisar till de osynliga barriärerna som finns inom arbetslivet och hindrar kvinnornas karriärutveckling. För att göra dessa barriärer synliga har forskare studerat kön och ledarskap och visat hur dessa båda faktorer är kopplade till status (Benschop & Verloo, 2016). Kvinnor med aktöregenskaper¹ i ledarpositioner upplevs bryta mot förväntningar då de intar positioner med hög status som traditionellt sett upptagits av män och kopplats till maskulinitet (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, & Nauts, 2012). Kvinnor i ledarposition är inte ännu heller varken typiska ledare eller typiska kvinnor (Eagly & Karau, 2002). Inom liberalfeminismen ser man dessa stereotypier som begränsande för både kvinnor och mäns individuella frihet och borde därmed ersättas med lika möjligheter för lika kvalifikation för båda könen (Benschop & Verloo, 2016).

Det uppstår konstant konflikter mellan tankesätten könsblindhet och könsmedvetenhet². Den första argumenterar för att skillnaderna inom grupper är större än skillnader mellan könen. Medan den senare argumenterar att det är mycket viktigt att ta i beaktande att kvinnor och män har olika ledarstilar som har att göra med kvinnornas gemenskapsegenskaper³ och männens aktöregenskaper. Liberalfeminismen strävar alltså efter jämställdhet mellan könen och söker orsaker till de uppfattade skillnaderna i den kulturbundna stereotypen om maskulina ledare (Koenig, Eagly, Mitchell, & Ristikari, 2011).

Nyliberalfeminism har gjort balansen mellan jobb och fritid till ett viktigt forskningsområde inom organisationsteori (Benschop & Verloo, 2016). Allt fler kvinnor söker sig till arbetsmarknaden och därmed finns det allt fler familjer med två arbetande vuxna och därför är frågan om balansen mellan arbete och fritid allt mer central för organisationsstudier (Hoobler; Wayne; & Lemmon, 2009). Nyliberalismen vill dock inte endast se en karriärkvinna med status i arbetslivet utan samma kvinna ska även klara av hushållssysslor och skapa en fungerande vardag för familjen. Det anses att dessa beslut är fast på individen som ska ordna sitt liv så att detta lyckas. Detta hindrar kritik över ett systematiskt ojämställt system

¹ Översättning av engelskans *agentive attributes*. Psykologilexikon (Egidius, 2019) definierar termen som följande: *Vad som är attribut hos (utmärkande för) någon eller något som är upphov till en handling eller åtgärd.*

² gender-blindness och gender-awareness

³ Översättning av engelskans *communal attributes*. Psykologiguiden (Egidius, 2019) definierar termen som följande: Genom att ingå i en samhällsgemenskap har de allra flesta egenskaper som gör att de är angelägna om att ha kontakt med andra, umgås konstruktivt, ingå i olika typer av relationer, fungera i olika grupper och organisationer (*communio*, gemenskap).

(Acker, 2006). Således tas ansvaret för balansen bort från samhällets institutioner och sätts på individer. De mönster som finns i samhället gällande ojämställdhet problematiseras inte (Dyer, McDowell, & Batnitzky, 2011).

3.2 Socialistisk feminism

Såsom liberalfeminismen växte socialistisk feminism fram ur andra vågens feminism. Denna socialistiska form av feminism var dock starkt rotad i marxistisk politisk filosofi genom ämnen såsom dominans och utnyttjande (Benschop & Verloo, 2016). Socialistiska feminismen ser att kapitalismen och patriarkatet är starkt bundna till varandra och därmed har inte kvinnor samma makt som männen i samhället (Holvino, 2010).

Socialistiska feminismen har alltid haft ett intersektionellt perspektiv och granskat både kön och andra identifierande faktorer hos en individ (Brenner & Holmstrom, 2013). Samtida forskare inom socialistisk feminism studerar även andra identitetskategorier såsom etnicitet, ras och sexualitet (Verloo, 2013; Zanoni, 2011). Medan liberalfeminismen främst forskar i ledarskap, granskar studier inom socialistisk feminism alla hierarkier inom organisationen (Benschop & Verloo, 2016).

Många av de lågavlönade branscherna är stereotypiskt förknippade med kvinnor, vilket också leder till att kvinnor mer sannolikt anställs till jobb i dessa branscher än män (Benschop & Verloo, 2016). Stereotypierna gör alltså kvinnor mer utsatta för låga löner och färre möjligheter till karriärutveckling (Rubery & Rafferty, 2013).

Under de senaste åren har forskare strävat efter att utveckla nya koncept för att förstå den växande osäkerheten och instabiliteten på arbetsmarknaden. Det finns en framväxande ny samhällsklass med flera osäkerheter relaterade till inkomster och arbete, denna grupp har getts namnet prekariat (Standing, 2011). Dessa insikter om arbetsmarknadens utveckling har lett till nya studier om ålder, klass och kön som faktorer i till exempel akademiska karriärer. Socialistisk feminism har inspirerat organisationsstudier att se på könade och klassbaserade uppdelningar av arbetsmarknaden och den strukturella ojämställdheten som kapitalismen skapat. Socialistiska feminismen har också möjliggjort de samtida intersektionella organisationsstudier där flera identitetsfaktorer tas i beaktande i granskandet av samhälls- och ekonomiska strukturer (Benschop & Verloo, 2016).

3.3 Poststrukturalistisk feminism

Poststrukturalistiska feminismen har sina rötter i postmodern och poststrukturalistisk filosofi och -teori. Den poststrukturalistiska feminismen ifrågasätter en homogen uppfattning om kvinnor och kvinnlighet. Detta på grund av att relationer individer emellan karaktäriseras av instabilitet och olikheter (Benschop & Verloo, 2016). Liknande perspektiv kan hittas i Saussures (1966) strukturella lingvistik, Derridas (1978) idéer om omöjligheten av en universell sanning och motsatta dikotomiers dominans i vårt tänkande samt Foucaults (1980) teorier om maktförhållanden och diskurser.

Poststrukturalistiska feminismen utmanar starkt den duala könsindelningen och kategoriseringen av könen till motsatta och oföränderliga. Inom denna form av feminism argumenteras för könets föränderlighet och diversitet inom flera kategorier (Lorber, 1997). Den binära uppdelningen av kön förhindrar en mer mångfacetterad föreställning av kön som ett performativt socialt uttryck (Benschop & Verloo, 2016). Poststrukturalistisk feminism strävar efter att dekonstruera denna binära uppfattning genom att fokusera på diskursiva tillämpningar av kön (Butler, 1990; Pullen, 2006). Därmed är kön inte längre etablerade kategorier utan uppfattas som ett mångfacetterat, föränderligt och performativt uttryck (Butler, 1990). Då femininitet och maskulinitet dekonstrueras så finns det inte längre en oföränderlig binär kategorisering av könsligt uttryck. Betoningen ligger alltså på subjektivitet och perspektivet att individers subjektiva positioner är ett resultat av kulturell representation. Enligt poststrukturalistisk feminism styrs mäns och kvinnors subjektiva positioner av en komplex sammansättning performanser i specifika tid och rum. Till det binära synsättet på kön är även sexualitet starkt kopplat och uppfattningen av sexuell attraktion som ett resultat av motsättningen mellan två motsatta kön (Benschop & Verloo, 2016). Kön och heteronormativitet reproduceras därmed parallellt i de allmänna diskurserna i samhället (Pringle, 2008).

Kritisk organisationsteori har fått influenser av poststrukturalistiska feminismen. Båda teorierna lyfter fram kunskapens politiska makt och vetenskapens illusion om neutralitet och objektivitet. Även andra former av organisationsforskning har influerats av den poststrukturalistiska feministiska teorin om hur individer på en arbetsplats gör och ointetgör kön (Benschop & Verloo, 2016). Kelan (2010) visar i sin forskning att bara genom att vara en kvinna inom teknologibranschen utmanas flera former av maskulinitet och femininitet inom teknologi.

Benschop och Verloo (2016) skriver att poststrukturalistisk feminism bygger på idén av mångfacetterad och icke-binär¹ könsbild. Diskursiva konstruktioner av kön har varit i centrum av poststrukturalistisk feministiska texter. Dock har detta fokus även triggat intresse för den konkreta dimensionen av kön inom organisationer. Med andra ord, forskning om hur kön kommer till uttryck i teknologibranschens organisationer. Poststrukturalistisk organisationsforskning har ofta ett intersektionellt perspektiv. Detta innebär att flera perspektiv på jämlikhet utöver kön, såsom ålder och sexualitet granskas i organisationsstudier (Benschop & Verloo, 2016).

Poststrukturalistisk feminism har bidragit till organisationsforskning genom att hämta kunskapsproduktionen till det centrum av forskningsinriktningen och även ifrågasättanden av universella sanningar (Benschop & Verloo, 2016). En annan stark inverkan som poststrukturalistisk feminism haft är den ökade medvetenheten av påverkningarna av forskarnas sociala kontext på deras egen kunskapsproduktion (Pullen, 2006; Essers, 2009).

Slutligen kan man konstatera att den poststrukturalistiska feminismen huvudsakligen bidragit till organisationsstudier genom fokus på performativitet och subjektivitet. Perspektivet har även lett till ökad reflexivitet bland vetenskapare både då det kommer till deras oftast privilegierade bakgrund men även deras medverkan i skapandet av könade maktförhållanden (Benschop & Verloo, 2016). I nästa avsnitt presenterar jag den form av feministisk organisationsteori som bildar avhandlingens teoretiska referensram.

3.4 Socialkonstruktivistisk feminism

Till skillnad från de formerna av feministisk teori som presenterades i början av kapitlet grundar sig socialkonstruktivistisk feminism inte på politiska ideologier utan har utvecklats på basen av socialvetenskapliga kunskapsteorier (Benschop & Verloo, 2016). Närmare bestämt sociologin och betonar att sociala interaktioner och sociala processer är starkt kopplade till varandra (Holstein & Gubrium, 2005). West och Zimmerman (1987) myntade begreppet att göra kön² som refererar till en syn på kön som en rutin, individer uppfyller de förväntningar av kön som skapats på samhällslevelle. Centralt för detta perspektiv av feminism är att se på individer som sociala varelser i konstant interaktion med varandra och

¹ Genderfluid

² doing gender

via denna interaktion gör individerna sitt kön på basen av de kulturella normerna för vad som upplevs feminint och maskulint (West & Zimmerman, 1987). Genom att granska processerna av att göra kön och genom social interaktion skapa skillnader mellan kvinnor och män kan man eventuellt förstå hur sociala hierarkier i organisationer är kopplade till kön och hur makt och kön interagerar (Benschop & Verloo, 2016).

Inom organisationer har männen traditionellt makten. Socialkonstruktivistisk feminism grundar sig på att individer konstant gör sitt kön genom att interagera med andra (Acker, 1992). Att göra kön är både att själv sända ut vissa signaler men även hur andra tolkar de signaler som sänds (West & Zimmerman, 1987). Socialkonstruktivismen ser även makt som kopplat till sociala processer och förväntningar på feminint och maskulint beteende (Benschop & Doorewaard, 1998).

Feministiska studier ur ett socialkonstruktivistiskt perspektiv pekar ut hur den ideala arbetstagarens definition är starkt kopplad till maskulina normer (Benschop & Verloo, 2016). Arbetsgivarna vill ha dedikerade, högt kvalificerade och flexibla arbetstagare som inte har andra skyldigheter i livet. På grund av de normativa förväntningarna på kvinnor och särskilt mammor ses inte kvinnor som ideala arbetstagare (Acker, 1992).

Det finns en hel del forskning om könsroller ur ett socialkonstruktivistiskt perspektiv, särskilt om kvinnor och män i yrken stereotyp kopplade till det andra könet. Män och kvinnor i dessa yrkesroller har genom att skapa kompetens och kunskap inom ett område, som traditionellt sett inte är kopplade till dem, utmanat den konventionella könsordningen. Därmed tvingas de skapa strategier för hur de i sitt dagliga arbete gör sitt kön, genom att ta åt sig vissa traditionellt feminina eller maskulina processer och lämna bort andra. Denna form av studier grundar sig i forskning om maskulinitet i organisationer (Benschop & Verloo, 2016). Socialkonstruktiv feminism har inspirerat en stor del av denna typ av studier, såsom kritisk forskning av män och maskulinitet (Hearn, 2014). I dessa studier granskas den status quo som ansetts självklar där män och manlighet starkt kopplats till ledarskap och auktoritet. I medlet av 1990-talet gjordes de första studierna där koncepten män och maskulinitet samt hegemonisk maskulinitet inom organisationer forskades kritiskt (Connell, 1995; Collinson & Hearn, 1994). Trots potentialen för ett betydelsefullt bidrag till organisations- och ledarskapsforskning har dess inflytande varit relativt svagt hittills. Socialkonstruktivistiska feminismens styrka ligger i att skapa förståelse för de processer som leder till att organisationer blir mer jämställda (Benschop & Verloo, 2016). Att "fixa kvinnorna" eller "skapa en struktur med jämställda möjligheter" flyter lätt samman med den rådande reproduktionen av ojämställdhet (Benschop & Verloo, 2006; Van Den Brink & Stobbe, 2014). Socialkonstruktivistiska perspektivet närmar sig organisatorisk förändring ur ett

perspektiv som tar i beaktande att den rådande organisationskulturen inte är lättföränderlig och att utvecklingen kräver ett helhetsperspektiv på de sociala strukturerna inom organisationen. Dock har forskning om denna gren av feministisk organisationsteori kommit fram till att det är svårt om inte nästan omöjligt att nå jämställdhet genom organisatoriska förändringar. Därmed har man övergått till att analysera de misslyckade ändringsförsöken snarare än att ge förslag på hur organisationer kan nå lyckad förändring. Potentialen att ändra och överskrida könsordningen är fortfarande ett område som studerats lite (Benschop & Verloo, 2016).

Socialkonstruktivistiska feminismen har påverkat ledarskaps- och organisationsforskning genom de insikter som gjorts i samspelet mellan organisationsstruktur, kulturella normer och identiteter samt deras upprätthållande inverkan på den rådande könsordningen. (Benschop & Verloo, 2016). Därmed är perspektivet ett lämpligt val som teoretisk referensram för min avhandling. Jag vill granska hur företagen förhåller sig till jämställdhet och detta förhållningssätt kommer fram genom att forska i hurdana organisationsstrukturer och normer som kommuniceras i deras bloggtexter. I nästa två kapitel kommer jag att mer detaljerat beskriva avhandlingens syfte och hur jag genomfört forskningen.

4 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med denna studie är att undersöka jämställdhet inom den finländska teknologibranschen. Jag vill studera hur teknologiföretagen skriver om jämställdhet och ifall företagen har vidtagit åtgärder för att främja en mer jämställd personalstruktur. Vidare är jag även intresserad av hur företagen skriver om sina kvinnliga arbetstagare, hurdana begrepp som används och vilka aspekter om deras arbete som lyfts fram. För att besvara dessa frågor studerar jag bloggtexter som företag publicerat på sina hemsidor.

Målsättningen med denna avhandling är att synliggöra de förhållningssätt som råder inom den finländska teknologibranschen angående jämställdhet och kvinnors deltagande i branschens arbete. Genom att föra fram hur dessa teman beskrivs av branschens företag kan man eventuellt skapa en bättre förståelse för varför könsfördelningen är ojämn och hurdana åtgärder som kunde främja jämställdhet i framtiden.

Forskningsfrågorna för denna avhandling är:

1. Hur beskriver de finländska teknologiföretagen sina kvinnliga arbetstagare i sina bloggtexter?
2. Hur ställer sig den finländska teknologibranschens företag till kön, jämställdhet och diversitet i sina bloggtexter?
3. Hurdana åtgärder har företagen enligt sina bloggtexter vidtagit för att främja diversitet bland sina arbetstagare

5 Genomförande

I detta kapitel presenterar jag de forskningsmetodologiska aspekterna av min avhandling. I första delen presenterar jag hur datainsamlingen gått till, i den andra redogör jag för avhandlingens metodologiska utgångspunkter, i den tredje presenterar jag analysmetoden och hur undersökningsmaterialet bearbetats och i den fjärde redogör jag för de etiska aspekterna av forskningen.

5.1 Material

Avhandlingens material består av bloggtexter publicerade av finländska teknologiföretag på deras egna hemsidor. Bloggtexterna är skrivna av personer som är anställda hos företaget och den främsta målgruppen för inläggen är möjliga kommande arbetstagare och företags befintliga samt potentiella kunder. Det är alltså frågan om offentliga texter som företaget skrivit främst i marknadsföringssyfte för att kommunicera sina värderingar, målsättningar och sin företagskultur. De flesta andra inläggen i företagens bloggar handlar om deras produkter, tjänster och kundsamarbeten. Jag har valt att inte inkludera annan företagskommunikation eller till exempel jämställdhetsplaner. Denna avgränsning är gjord av två orsaker. Delvis på grund av att pro gradu avhandlingens omfattning kräver en tydlig begränsning av forskningsmaterialet och delvis för att blogginläggen på ett relativt vardagligt sätt förmedlar de värderingar och den företagskultur som råder inom de olika organisationerna inom teknologibranschen. Forskningsmaterialet kommer inte att kunna visa företagens jämställdhetsåtgärder i sin helhet men eftersom texterna är skrivna främst i marknadsföringssyfte antar jag att företagen hämtat fram de åtgärder de anser som mest betydande. Det är också en fördel att forskningsmaterialet är mer fritt formulerad företagskommunikation. Detta kan antas leda till att företagens interna kultur skiner tydligare igenom i denna typ av texter än till exempel i de beskrivningar av företagen som skrivits för deras hemsidor. Bloggtexter skapas i snabbare takt och är skrivna av personer inom administrationen men också andra anställda. Därmed kan inläggen förmedla företagskulturen även på gräsrotsnivå. Det är alltså av intresse att utöver de praktiska åtgärderna som presenteras att granska hur företagen skriver om jämställdhet och kvinnliga arbetstagare. Detta kan ge en inblick i den rådande företagskulturen och kanske hjälpa att förstå hurdana åtgärder som eventuellt krävs för att förbättra det språk som används då företag diskuterar om jämställdhet inom branschen. Eftersom forskningen utgår ifrån offentliga texter publicerade på företagens egna hemsidor analyserar jag dessa som en del

av företagens marknadsföring och därmed representerande för företagens syn på jämställdhet, kön och diversitet.

Allt material är samlat från företagens egna hemsidor och urvalet avgränsades med hjälp av tre olika insamlingsmetoder. För det första genom att använda sökorden *naiset* och *teknologia*¹ i en sökmaskin på webben och från resultatet välja ut bloggtexter vars huvudtema är kvinnor, jämställdhet eller diversitet inom teknologibranschen. För det andra granskning av bloggar skrivna av teknologiföretagen bland de tio bästa arbetsplatser i Finland år 2019 (Great Place to Work Institute, 2019) och från dem inkluderades i forskningsmaterialet de bloggtexter som handlade om de tidigare nämnda tre teman: kvinnor, jämställdhet och diversitet. För det tredje studerade jag bloggarna av de 12 största teknologiföretagen i Finland (Alma Media Oyj, 2019). Av de 12 företagen kom alla inte med i samplet eftersom de inte hade bloggar eller så hade de inte skrivit inlägg om kvinnor, jämställdhet eller diversitet. Företag utan bloggar är *Supercell*, *HMD Global* och *Verkkokauppa*. Företag med bloggar som inte behandlar ämnen relevanta för denna avhandling är: *Uros* och *Also Finland*.

Texterna i datat är skrivna i bloggformat av teknologiföretag som fungerar i Finland och publicerade på deras egna hemsidor mellan åren 2015–2019. Huawei's text är inte publicerad på deras egen hemsida men på rekryteringssidan *oikotie.fi*. För inlägget har dock intervjuats företagets finländska avdelnings marknadsföringschef och är till sin karaktär likadan som resten av forskningsmaterialet. Därmed anser jag att den kan analyseras på samma sätt som resten av datat. Forskningsmaterialet består av sammanlagt 16 blogginlägg av 14 företag som jag presenterar kort nedan. Det finns ett inlägg per företag förutom Elisa och DNA varav det finns två texter och Nokia varav det finns tre texter i forskningsmaterialet.

Till näst kommer jag att kort berätta om de företag som ingår i forskningen. All fakta är hämtat från företagens hemsidor, bokslut för år 2017 eller från hemsidan *asiakastieto.fi*.

Sollertis:

Finländskt IT- samt digimarknadsföringsbolag med huvudkontor i Kuopio. Företaget är grundat år 2008 och har nuförtiden 10 anställda.

¹ kvinnor och teknologi

Codento:

Finländskt bolag som utvecklar IT-system som underlättar organisationsförvaltning och konsulterar i systemanvändning. Grundat år 2005 och har idag mellan 30-50 anställda.

Huawei:

Kinesiskt bolag med global verksamhet. I Finland har företaget bland annat byggt mobilnätverk men ger även IT-konsultering. De har ca 200 arbetstagare i Finland och registrerades i landet år 2008. Moderbolaget grundades år 1987 i Shenzhen.

ABAX:

Norskt telematikbolag som producerar elektroniska kördagböcker och följaranordningar. De har ca 20 arbetstagare i Finland och grundades år 2014 i landet. I Norge grundades moderbolaget år 2003.

Digia

Börsbolag som grundades i Finland år 1990 och fungerar idag i Finland och Sverige. Producerar diverse digitala lösningar för företag, organisationer och den offentliga sektorn. Företaget har för tillfället dryga 1000 anställda.

Wunder

Wunder är ett finländskt företag med verksamhet i Finland, Estland och Lettland. Företaget erbjuder diverse digitala lösningar och konsultering. Wunder har sammanlagt ca 130 anställda och grundades år 2009.

Solita:

Solita grundades år 1996 i Finland och utvecklar softwarelösningar samt digitala tjänster. År 2017 hade företaget dryga 530 anställda.

DNA

Finländskt telekommunikationsbolag och en av landets största teleoperatörer. Företaget grundades år 2001 och börslästades år 2006. I årskiftet 2018–2019 hade företaget dryga 1500 anställda.

Elisa

Elisa hette Helsingin puhelin oyj tills år 2003 och innan företaget börslästades år 1997 hette det Helsingin puhelinyhdistys. Helsingin puhelinyhdistys grundades redan år 1882. Elisas huvudsakliga verksamhet är inom telekommunikation men de erbjuder även andra digitala tjänster åt både privatkunder och organisationer. År 2018 hade Elisa 4800 anställda.

Telia

Telia är ett multinationellt bolag som ursprungligen grundades i Sverige i början av 1990 då statliga Televerket privatiserades. I Finland inledde Telia sin verksamhet år 2003 i och med fusionen av Sonera och Telia.

Accenture

Multinationellt bolag med ca 1400 anställda i Finland. De har en bred verksamhet inom digitalisering och informationsteknik.

3 Step IT

De arbetar med IT-livscykelhantering och har ca 350 arbetstagare i Finland.

Registrerades i Finland år 2007.

Futurice

Finländskt bolag som grundades år 2000. De sysslar främst med web- och softwareutveckling. År 2018 hade företaget ca 500 anställda.

Nokia

Nokia är ett finländskt börsnoterat bolag som nuförtiden tillverkar telekommunikationsutrustning. Företaget grundades redan år 1865 som en mekanisk massafabrik. I slutet av 1960-talet grundades Oy Nokia Ab med tillverkning av gummiprodukter, papper och kabel samtidigt byggdes även upp en elektronikdivision, som är grunden till dagens Nokia. Företaget blev världskänt som mobiltelefonstillverkare och var en av världsledarna inom sin bransch från mitten av 1990-talet fram till 2010-talet. I dagens läge har Nokia ca 100 000 anställda varav dryga 6000 jobbar i Finland.

5.2 Metodologiska utgångspunkter

Denna avhandling utgår från en kvalitativ forskningsansats. Jag studerar bloggtexter skrivna av teknologiföretag som fungerar i Finland. Jag vill granska företagens förhållningssätt till jämställdhet och sina kvinnliga arbetstagare. Eftersom det inte finns liknande forskning från förut utgick jag från datat i formuleringen av mina forskningsfrågor.

För att kunna analysera dessa texters innehåll och hitta mönster i argumentationen har jag valt att göra en tematisk analys. Jag har valt att följa den struktur av tematisk analys som Braun och Clark (2006) utvecklat. Tematisk analysen görs ofta utan tydliga ramar eller processer, vilket kan leda till en bristfällig analys (Braun & Clarke, 2006). Trots att tematisk analysen styrka är dess frihet krävs det ändå en välplanerad och strukturerad

analysprocess för att hitta de teman och mönster som finns inom forskningsmaterialet (Braun & Clarke, 2006).

En av tematisk analysens styrkor för min avhandling är dess flexibilitet och frihet från en specifik teoretisk referensram. Denna avhandlingens analys utgår inte från någon specifik teori och har inte heller som mål att skapa en teori på basen av analysen. Jag har i min studie utgått från forskningsmaterialet och på basen av det byggt upp min teoretiska referensram och de slutliga forskningsfrågorna. Jag är intresserad av att identifiera generella teman som upprepas genom hela forskningsmaterialet.

I planeringsskedet av denna avhandling övervägde jag även andra analysmetoder såsom innehållsanalys, fenomenologisk analys och diskursanalys. Innehållsanalys påminner om tematisk analysen men koncentrerar sig ofta på mer detaljerade kategorier (Ryan & Bernard, 2000). Fenomenologisk analys å sin sida kräver en tydlig teoretisk utgångspunkt (Hollway & Jefferson, 2000). En del av mina forskningsfrågor kunde även analyseras ur ett diskursanalytiskt perspektiv. Tematisk analysen ger dock en bredare grund för analysen och särskilt för granskningen av de åtgärder som vidtagits för främjandet av jämställdhet. Därför anser jag att tematisk analys är ett bättre tillvägagångssätt för denna avhandling.

Genom tematisk analysen kan jag granska forskningsmaterialet utgående från flera teman och har möjlighet att göra en mångsidig analys av datat. Eftersom mitt sampel är begränsat till en typ av material är det en fördel att kunna studera materialet ur flera perspektiv. En annan fördel är att kunna anpassa analyskategorierna enligt datat och de teman som under analysens gång visar sig vara centrala. I nästa avsnitt berättar jag i detalj om hur denna process framskred.

5.3 Bearbetning och analys

Braun och Clark (2006, s. 87) har utvecklat följande sex steg för kvalitativ tematisk analys:

Phase	Description of the process
1. Familiarizing yourself with your data:	Transcribing data (if necessary), reading and re-reading the data, noting down initial ideas.
2. Generating initial codes:	Coding interesting features of the data in a systematic fashion across the entire data set, collating data relevant to each code.
3. Searching for themes:	Collating codes into potential themes, gathering all data relevant to each potential theme.
4. Reviewing themes:	Checking if the themes work in relation to the coded extracts (Level 1) and the entire data set (Level 2), generating a thematic 'map' of the analysis.
5. Defining and naming themes:	Ongoing analysis to refine the specifics of each theme, and the overall story the analysis tells, generating clear definitions and names for each theme.
6. Producing the report:	The final opportunity for analysis. Selection of vivid, compelling extract examples, final analysis of selected extracts, relating back of the analysis to the research question and literature, producing a scholarly report of the analysis.

Tabell 2 Phases of thematic analysis

Jag började min analys enligt den första fasen i tabellen ovan med att gå igenom ett mindre sampel av forskningsmaterialet och skriva upp de idéer och tankar som materialet väckte. Efter av denna första genomläsning övergick jag till fas två och utvecklade primära koder under vilka jag samlade relevant data från samplet. Jag kodade datat enligt följande kategorier:

- Talar bloggarna direkt till kvinnor, om så hur?
- Tar de ansvar för den ojämna könsfördelningen? Arbetar de för att jämna ut den?
- Lyfts vissa specifika faktorer upp för att locka kvinnor till branschen – vilka?
- Hur presenteras kvinnorna?
- Hur talar kvinnorna själv om sig själva
- Övrigt

Därefter läste jag igenom de delar av forskningsmaterialet jag kodat och märkte att två teman återkommer i flera samplets texter: beskrivningar av kvinnor inom teknologibranschen och ställningstaganden kring jämställdhet och diversitet.

Därefter inledde jag fas tre av analysen med att se på datat ur perspektiven beskrivningar av kvinnor och ställningstaganden kring jämställdhet och diversitet och koda det tidigare

kategoriserade data under dessa två teman. De delar av datat jag plockat ut ur forskningsmaterialet i fas två fungerade alltså som grund för tredje fasen och tematiseringen av datat till dessa två större helheter.

Dessa två preliminära teman testade jag genom att analysera en mindre del av materialet för att testa ifall dessa två perspektiv var en fungerande för den slutliga analysen. Perspektiven visade sig fungerande och jag fortsatte analysen enligt Braun och Clarks (2006) struktur.

Efter att ha testat min analysmetod på ett mindre sampel av datat och konstaterat att metoden fyller sin funktion läste jag igenom resten av forskningsmaterialet. I detta skede hittade jag även forskningens tredje tema det vill säga hur företagen bär ansvar för att främja jämställdhet. Samtidigt som jag inkluderade hela forskningsmaterialet i min analys överförde jag även datat från Word-format till en Excel-fil och samlade datasamplen under skilda kolumner enligt studiens teman. Detta utgör det fjärde steget i Brauns och Clarks (2006) modell för tematisk analys och möjliggör en mer strukturerad analys av forskningsmaterialet.

I detta skede av studien återvände jag till mina forskningsfrågor och skrev om dem till sin slutliga form på basen av den initiala analysen av materialet. Med både ett klart syfte för studien och uppfattning om materialet bestämde jag mig för följande tre teman för analysen:

1. Hur bär företagen ansvar för att främja jämställdhet?
2. Hur skriver företagen om kön, diversitet och jämställdhet?
3. Hur beskrivs kvinnliga arbetstagare?

Dessa tre analysteman är baserade på avhandlingens tre forskningsfrågor. Analysen fortsatte genom att granska materialet ur olika utgångspunkter gestaltades ett strukturerat resultat av på basen av avhandlingens teman enligt faserna fem och sex i Braun och Clarks (2006) modell. I kapitel sex presenteras dessa resultat.

5.4 Tillförlitlighet

Kvalitativforskning har medvetet tagit avstånd från den positivistiska metodologin, vilket lett till att det sällan finns tydliga strukturer för hur forskningen skall genomföras (Bauer & Gaskell, 2000). I denna avhandling har jag strävat efter att skapa struktur genom att följa Brauns och Clarks (2006) modell för genomförandet av tematisk analys. De har skapat modellen för att underlätta ett strukturerat och transparent sätt att genomföra kvalitativ forskning genom tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). För forskningens trovärdighet är

ärlighet och transparens centralt i beskrivningen av studiens genomförande (Bauer & Gaskell, 2000). I forskningens alla skeden följdes god vetenskaplig praxis och forskningssed.

Validitet och reliabilitet av datainsamlingens kvalitet och analysen av materialet är viktiga frågor i kvalitativa studier. Validitet syftar i denna studie på ifall det insamlade datat presenteras verklighetsenligt i studiens resultatdel. För att försäkra läsaren om forskningens validitet har jag noggrant presenterat analysens alla delsteg, gett rikligt med exempel från materialet i form av citat samt lagt till en bilaga till avhandlingen med åtkomst till allt data. Reliabilitet å sin sida hänvisar till ifall insamlingen av datat är utförd på ett bra sätt och ifall studiens resultat är hållbart (Punch, 2009). Avhandlingens material är insamlat från offentliga hemsidor, därmed krävs inget skilt forskningslov. Inga personuppgifter har samlats in för denna avhandling. Alla företag och skribenter presenteras vid deras verkliga namn eftersom det är frågan om offentlig information. Jag valde blogginläggen med hjälp av en sömaskin på basen av för studien relevanta sökord och från framstående teknologiföretags hemsidor. Således har jag inte medvetet påverkat samplets innehåll

I analyskedet kan forskaren inte dra generella slutsatser på basen av ett begränsat sampel. Däremot kan forskaren reflektera över kopplingar mellan tidigare forskning, den teoretiska referensramen samt egna forskningens resultat (Bauer & Gaskell, 2000). Analysprocessen av denna avhandling är tydligt beskriven i avsnitt 5.3 och alla de resultat som framkom i analysen finns presenterade i kapitel 6. Analysen av materialet utgår från min tolkning av de blogginlägg som företagen skrivit. Trots att jag enligt god forskningssed strävat efter att inte låta mina egna erfarenheter påverka forskningens resultat är tolkningar aldrig helt neutrala. Det kan poängteras att företagen kan ha menat något annat med sin text än den mening jag tillsatt texterna. I avhandlingens avslutande diskussion har jag reflekterat över kopplingen mellan tidigare forskning, den teoretiska referensramen samt resultatet av min egen studie. I alla faser av denna studie har jag strävat efter att inte bidra till stereotypisering av grupper eller identiteter.

6 Forskningsresultat och tolkning av resultaten

I detta kapitel presenterar jag resultatet av min analys av avhandlingens material. Mitt syfte är att granska hur finländska teknologiföretag i sina bloggtexter skriver om jämställdhet, beskriver kvinnliga arbetstagare och ifall de skriver om egna åtgärder de vidtagit för att främja jämställdhet inom sin organisation och i branschen i allmänhet. I det föregående kapitlet introducerade jag Brauns och Clarks (2006) modell för tematisk analys, enligt vilken denna studie är utförd. Kapitlet är indelat i följande underrubriker enligt analysens tre teman som även avhandlingens forskningsfrågor utgår ifrån:

- Hurdana jämställdhetsfrämjande åtgärder lyfts fram i inläggen?
- Hur skriver företagen om kön, diversitet och jämställdhet
- Hur beskrivs kvinnliga arbetstagare?

Jag avslutar kapitlet med en sammanfattning av de viktigaste resultaten i denna avhandling. Innan jag ger mig in på analysens resultat presenterar jag ännu kort materialets bloggtexter skilt för sig. Detta kommer att underlätta läsandet av resultaten och förståelsen av analysen.

Materialet är presenterat i alfabetisk ordning enligt företagets namn:

1. 3 Step IT - *Tasa-arvon asialla*

Företaget skriver att nyckeln till jämställdhet finns i företagskulturen. 3 Step IT anser att företagen kan främja jämställdhet genom att erbjuda flexibla arbetsmöjligheter och föräldraledighetspraxis, stöda alla oberoende kön i rekryteringsprocesser och karriärmöjligheter samt ordna mentorprogram. Dessutom anser de att det behövs starkt stöd i det skedet kvinnor och män kartlägger sina karriär- och studiemöjligheter för att de ska se att alla möjligheter är öppna för dem. Blogginlägget är skrivet av företagets VD.

2. ABAX – *Vaikutusvaltaisempia naisia teknologia-alalle*

Inlägget handlar om att företaget har startat ett nytt utbildningsprogram för att öka kvinnors inflytande i organisationen och teknologibranschen i allmänhet. Målsättningen är en könsneutral företagskultur, för att grupper där det finns både kvinnor och män är mer produktiva och intelligenta.

3. Accenture – *Equality for All Drives Innovation at Accenture*

Accenture skriver att jämställdhet betyder rättvisa, empowerment¹ och möjligheter. Och att det är nyckeln till innovation. De berättar om en rapport de skrivit om hurdan företagskultur som främjar jämställdhet *When She Rises We All Rise*. Vidare berättar de om sin studie för år 2019 som forskar i hur en jämställd företagskultur driver innovativt tänkesätt.

4. Codento – *Kannustamien tärkeää naisten saamiseksi teknologia-aloille – alanvaihto ei ole mahdotonta uran myöhäisemmässäkään vaiheessa.*

Inlägget handlar om branschbyte och företaget skriver att kvinnliga kodare inte är något underligt. I inlägget tas upp att en orsak till att kvinnor inte söker sig till teknologibranschen är att de känner sig osäkra och tillägger att osäkerheten inte beror på brist på matematisk kunskap. Vidare betonar de vikten av mångsidiga synsätt bland programutvecklare.

5. Digia – *Digiarjen sankarittaret: Suna, Shurakshya ja Kati kiinnostuivat teknologioista ja löysivät tiensä IT-alalle*

Inlägget är en del av bloggserien Digiarjen sankarit. och handlar om tre kvinnor som jobbar på Digia. De önskar alla att flera kvinnor skulle söka sig till teknologibranschen. Å andra sidan anser de även alla att det inte handlar om kön utan iver, vilja och att kunna jobba passionerat med teknologi.

6. DNA – *Laura Juvonen: ”Tekoälyn tekijöihin tarvitaan nykyistä laajempaa diversiteettiä”*

DNA har intervjuat Laura Juvonen som är doktor i teknik och chef för tillväxt och förnyelse² på arbetsmarknadsorganisationen Teknologiateollisuus ry. Hon säger att det krävs mer diversitet bland de arbetstagare som utvecklar artificiell intelligens för att kunna utveckla lösningar som är av värde till människor och samhället.

7. DNA – *Työpaikalla ei pidä olla kaikesta samaa mieltä*

För detta inlägg har DNA intervjuat Belinda Gerdt som jobbar för Microsoft. Gerdt anser att finländare har som vana att bygga upp fridfulla arbetsgemenskaper där alla har liknande bakgrund. Diversitet kan enligt henne leda till konflikter som å sin tur skapar nya idéer.

8. Elisa – *Ohjelmoinnin osaamisen tarpeellisuudesta kohkataan, mutta miksi tavallisen ihmisen pitäisi osata koodata? Tässä viisi hyvää syytä.*

¹ Betydelse: att stärka. På finska: voimaannuttaa Finns inte ett motsvarande svenskt begrepp.

² kasvun ja uudistumisen johtaja

Elisa går igenom olika skäl till varför det är viktigt att alla skulle lära sig att koda. Bland annat för att det blir en allt mer omfattande del av människans liv. De skriver att kodningskunskap ger makt. Elisa erkänner att kodning länge varit mansdominerat och genom att flera kvinnor lär sig kodning kan det hämta nya tillvägagångssätt och skapa en mer demokratisk värld.

9. *Futurice – How we measured the impact of gender on career advancement at Futurice*

I inlägget presenterar Futurice skillnader i karriärutveckling mellan kvinnor och män i deras bolag. De konstaterar att mätt i löneförhöjningar finns det inga skillnader mellan män och kvinnor i karriärutvecklingen. Dock har även de flera manliga än kvinnliga anställda och säger att de borde arbeta hårdare för att rekrytera begåvade kvinnor till Futurice.

10. *Huawei – Nuoret naiset teknologia-alalle*

I inlägget intervjuas Sofia Lehtimäki som jobbar som marknadsförings- och kommunikationschef för Huawei i Finland. Hon uppmuntrar speciellt kvinnor att modigt söka sig till teknologibranschen och betonar att det finns många andra roller än de som kräver teknisk kunskap.

11. *Nokia – Nokia has been selected for Bloomberg's Gender-Equality Index 2019*

I inlägget berättar Nokia om de goda poängen de fått i Bloombergs jämställdhetsindex. De har ökat könsdiversitet i flera områden inom bolaget och implementerat program för öka jämställdheten i företaget. De berättar även om sitt långsiktiga mål att 50 % av anställda skulle vara kvinnor.

12. *Nokia – Equality, integrity, technology: International Women's Day 2019*

Nokia skriver om att finländska kvinnorna var de första i världen som fick full rösträtt och rätt att ställa upp i val och att de som företag är stolta över denna bakgrund och vill arbeta vidare för en mer inkluderande värld. De diskuterar möjligheter digitaliseringen ger till att skapa mer flexibla arbetsmiljöer eller stöda entreprenörskap. De skriver även om sina egna program för att främja jämställdhet inom företaget och i branschen.

13. *Nokia – Reimagining Gender Equality in the Era of Industry 4.0*

Nokia berättar även i denna text om sitt mål att deras arbetskraft ska spegla världen omkring med lika mycket män och kvinnor på alla nivåer av företaget. Vidare skriver de om att den ökade digitaliseringen kommer att leda till att kreativitet, social intelligens och emotionell intelligens, dvs. traditionellt feminina karaktärsdrag blir allt viktigare i arbetslivet.

14. *Solita – Minority report*

Solitas inlägg handlar om den ojämna könsbalansen inom företaget. De hade fått feedback över att arbetsannonsernas bilder var mycket homogena. Detta förklarar de med att bilderna är tagna på deras kontor och att de allra flesta som jobbar på företaget är kring 30 åriga vita män. De anser att problemet ligger i hur grundskolan ger möjligheter att göra val oberoende av kön.

15. Sollertis – *Sollertiksen Diginaisten tarina*

Inlägget berättar om hur gruppen Diginaiset fick sin start och presenterar verksamheten som går ut på att stöda företag i deras digitala marknadsföring. I inlägget berättas om hur gruppen fick sin början och vad de olika grundarnas styrkor är.

16. Telia – *Finding Insight*

Telias inlägg presenterar Mari Sundell som jobbar som Insight manager för företaget. Sundell beskriver sitt arbete och de produkter hon jobbar med. Hon konstaterar att de jobbar mycket olika människor på Telia och att det är viktigt med diversitet för att förstå alla kundernas behov.

17. Wunder – *Kasvatetaan yhdessä uusia koodareita*

Inlägget behandlar behovet av nya kodare i Finland. Wunder medverkar i Mimmit koodaa-projektet och har anställt kodare via deras skolningar. Wunder erkänner att det krävs mycket arbete av företagen i teknologibranschen för att få mera människor intresserade av branschen och berättar om deras egna initiativ. Texten behandlar behovet av arbetskraft i allmänhet men nämner även skilt kvinnor som en grupp som delvis saknas från teknologibranschens arbetsmarknad.

6.1 På vilka sätt bär företagen ansvar för att främja jämställdhet?

Materialet kan delas in i tre underteman då det kommer till hur jämställdhet inom teknologibranschen behandlas och ifall företagen presenterar egna åtgärder de vidtagit för att främja jämställdhet inom branschen. Dessa tre underteman är:

1. Företag som beskriver konkreta åtgärder de vidtagit för att främja jämställdhet på arbetsplatsen
2. Företag som deltar i diskussionen om jämställdhet men inte berättar om egna åtgärder för främjandet av det.
3. Företag som skriver om kvinnor inom teknologibranschen i allmänhet utan att kritiskt granska jämställdhet eller nämna egna åtgärder

Till näst går jag igenom varje undertema skilt för sig under en egen rubrik och delar in alla företagen i något av dessa tre ovannämnda teman.

6.1.1 Inlägg med konkreta åtgärder för att främja jämställdhet

Till detta undertema har jag på basen av den tematiska analysen kopplat fyra stycken företag: 3 Step IT, ABAX, Nokia och Wunder.

3 Step IT:s text är skriven av deras VD och behandlar jämställdhet inom bolaget och inom teknologibranschen allmänt.

Alalla yleinen epätasapaino on tiedostettu meillä 3 Step IT:llä ajoissa ja tietoisesti pyritty korjaamaan. Käyttöön on asetettu syrjimättömyys ja yhdenvertaisuuspolitiikka ja teemme Suomessa kerran vuodessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Seuraamme tasa-arvoisen kohtelun toteutumista myös muun muassa henkilöstökyselyllä, minkä lisäksi henkilöstö voi hyödyntää whistleblowing-järjestelmää raportoidakseen epäarvoisuuteen liittyviä epäkohtia. (3 Step IT)

3 Step IT har alltså tagit i bruk en personalpolicy och jämställdhetsplan vilkas uppgifter är att hindra diskriminering på arbetsplatsen. Dessa följs upp med hjälp av en personalenkät och personalen uppmuntras rapportera om möjlig diskriminering. 3 Step IT berättar inte ifall de har konstaterat att dessa åtgärder lett till resultat. De tar dock upp tre åtgärder som de anser att alla teknologibranschens företag kunde ta sig an för att främja jämställdhet. Dessa är att ordna flexibla arbetsmöjligheter och föräldraledighetsprinciper, antidiskriminerande rekryteringsprocesser och karriärvägar och att stöda individers utveckling genom mentorprogram. Dessa tre åtgärder presenteras som de enda sakerna genom vilka ledningen har möjlighet att påverka jämställdheten på organisationsnivå. 3 Step IT ser fördelen med diversitet bland sina arbetstagare och har implementerat policyn för att främja jämställdhet inom bolaget. Företaget konstaterar även i sitt inlägg att det är viktigt att alla aktörer i samhället arbetar för att upphäva de traditionella uppfattningar om yrken som passar åt män och åt kvinnor. Därmed har de en förståelse för de strukturella utmaningarna kring jämställdhetsarbete. Trots det förslår företaget att dessa skulle lösas med åtgärder på individnivå såsom mentorprogram. De åtgärder som vidtagits och de förslag som ges för möjliga åtgärder på organisationsnivå visar en snäv förståelse för jämställdhetsarbetets komplexitet. Inlägget tyder på en förståelse för att det krävs arbete för att främja jämställdhet inom teknologibranschen. De åtgärder som nämns är viktiga men det finns mycket mera som kan göras på organisationsnivå. Andra företag i forskningsmaterialet är bevis på detta såsom till exempel ABAX som jag går närmare in på till näst.

ABAX arbetar för att anställa mera kvinnor i sin ledning.

ABAX on aloittanut uuden koulutusohjelman, jonka tavoitteena on voimaannuttaa ja lisätä naisten vaikutusvaltaa organisaatiossaan ja yleisesti teknologia-alalla. (ABAX)

40 % ABAXin työntekijöistä on naisia, mutta silti johtoryhmässä on vain kaksi naisjohtajaa edustettuna. Tästä syystä ABAX on kehittänyt uuden koulutusohjelman 'The Girl Power Initiative'. Ohjelman tavoitteena on tunnistaa ja kouluttaa niitä organisaatiossa työskenteleviä naisia, jotka ovat osoittaneet kykyjä ja kiinnostusta johtotehtäviin. (ABAX)

Osallistujat saavat hallituksen jäsenyyden tytäryhtiössä sekä muita johtamiskoulutusmahdollisuuksia. (ABAX)

ABAX har en hög andel kvinnliga anställda men de har känt igen ett problem i sin företagsstruktur. Trots att företaget har en relativt jämn könsfördelning med 40 % kvinnor bland de anställda sitter det endast två kvinnor i ledningsgruppen. Kvinnor har anställts till företaget men männen sitter fortfarande på de positioner som har mest makt inom organisationen. Detta tyder på att det finns en strukturell utmaning inom organisationen där manliga arbetstagare har lättare att nå högre positioner än vad kvinnliga arbetstagare har. ABAX har även själv insett problematiken i sin företagsstruktur och för att skapa ändring har de startat ett internt skolningsprogram för kvinnor. Programmet i sig är ambitiöst. Kvinnor ges möjligheten att gå ledarskapskurser och får mandat i ledningsgrupper av företags dotterbolag. Det har fått namnet The Girl Power Initiative. Företaget hänvisar alltså i namnet till flickor och inte kvinnor. Detta är problematiskt och visar att företaget trots sitt ambitiösa utbildningsinitiativ inte att även språket som används påverkar hurdana strukturer som upprätthålls eller reformeras. Jag kommer att gå närmare in på detta ämne senare i detta kapitel i avsnitt 6.3.

Nokia är det tredje företaget i denna grupp och gör ett ambitiöst jämställdhetsarbete. Detta har märkts inom branschen och Nokia skriver i ett av sina inlägg om Bloombergs jämställdhetsindex där de fått bra poäng jämfört med andra teknologibolag. Indexet mäter företags statistik, personalpolitik, samhällsengagemang och könsmedvetenhet inom företags produktutbud.

We launched the C-Suite and Inspiring Leaders programs - career development schemes that identify our most talented female employees and give them access to sponsorship, mentoring and executive coaching. (Nokia)

We established the Gender Balance Steering Board to increase awareness of gender issues across the company. So far over 3000 employees have been trained on gender balance

best practice, and we now require inclusive candidate pools to be interviewed for every open position. (Nokia)

We also support StrongHer, a grassroots movement that promotes gender balance within Nokia and beyond. (Nokia)

I citaten ovan presenteras en del av de åtgärder Nokia vidtagit. Åtgärderna främjar jämställdhet ur ett strukturellt perspektiv. Nokia har en förståelse för att teknologibranschens utmaningar med ojämställdhet inte går att lösa på individnivå utan problemen ligger i samhällets strukturer och de normativa könsroller som tillsätts kvinnor och män. I stället för de individcentrerade strategier som många andra av avhandlingens företag har till arbetet med jämställdhet har Nokia gjort främjande av jämställdhet till hela organisationens uppgift bland annat genom att utbilda arbetstagare i bästa praxis i jämställdhetsarbetet. Utöver dessa ovannämnda åtgärder berättar Nokia även om sitt produktutbud som stöder flexibla arbetsmöjligheter och erbjuder teknologiarbetsworkshops för tonåriga flickor i Frankrike, Tyskland och USA. Av alla de företag vars inlägg är med i avhandlingens material är Nokia de som presenterar mest åtgärder de gjort, men medger samtidigt att de ännu har mycket att göra då det kommer till jämställdhet inom teknologibranschen.

Det sista företaget i detta avsnitt är Wunder, som i sitt inlägg diskuterar behovet av kodare på den finländska arbetsmarknaden. De lyfter fram projektet Mimmit koodaa, via vilket kvinnor kan gå gratis kodningskurser och eventuellt där via bli anställda hos företag som är med i projektet. Wunder skriver i sitt inlägg att de ordnat Drupal-kurser och anställt kvinnor till kodare via projektet. Detta är en av de konkretaste åtgärder som presenteras i studiens material. Wunder har via ett projekt vars mål är att lära kvinnor koda rekryterat kvinnliga kodare till sitt företag. Wunder tar dock inte ställning till varför de finns lite kvinnor i branschen eller varför det är viktigt för dem att anställa kvinnor. De har konkreta åtgärder men reflekterar inte över varför branschen är ojämställd eller vad deras ansvar är då det kommer till diversitet. Det är alltså ifrågasättbart om Wunder egentligen hör till denna kategori eller borde skapa en grupp för sig med företag som har aktiva åtgärder utan att reflektera över de strukturella utmaningarna i branschen. Dock diskuterar Wunder om vikten att aktivt rekrytera även kodare till junior positioner och därmed öka kunskapen i branschen. De har alltså en ansvarstagande attityd över kunskapen inom teknologibranschen men deras jämställdhetstänk är ännu outvecklat.

6.1.2 Inlägg med aktiv diskussion om jämställdhet

Företagen i detta avsnitt känner igen att det finns ett problem i att kvinnor inte söker sig till teknologibranschen men uttrycker inte i bloggarna en vilja att ta ansvar över saken själva. I flera av texterna lyfts grundskolan och gymnasiet upp som instanser som har nyckeln att lösa utmaningen med den ojämna könsfördelningen inom teknologibranschen. Till detta undertema har jag kopplat företagen Accenture, Codento, Digia, DNA, Elisa, Futurice, Solita och Telia. Detta är den största av kapitlets tre grupper.

Accenture är svår att placera i ett undertema. De är tydligt att jämställdhet är viktigt för företaget och de har satsat i att producera rapporter om ämnet.

Last year's report, When She Rises, We All Rise identified the key drivers of a workplace culture in which everyone can advance and thrive. This year, our research goes a step further to reveal how culture of equality drives innovation mindset. (Accenture)

Accenture ser ett mervärde i jämställdhet och anser att då kvinnor inom en organisation har framgång leder till bättre resultat för alla arbetstagare och organisationen som helhet. Det förblir oklart på basen av inlägget ifall de vidtagit några konkreta åtgärder på basen av rapportens resultat. En noggrannare granskning av rapporten och dess resultat kunde ge en annorlunda bild men i denna studie har jag avgränsat analysen till blogginläggen. Dessutom är jämställdhetsperspektivet främst ett businessintresse i och med att målet är att skapa innovativa produkter och därmed öka företagets lönsamhet. Detta kan såklart sägas om alla företag -ett företags uppgift är att skapa vinst- men i andra av materialets inlägg lyfts även mer altruistiska perspektiv fram. Ifall dessa åsikter är genuina eller ett marknadsföringstrick är svårt att ta reda på.

Codentos text har en mer narrativ karaktär där en av de kvinnliga arbetstagarna berättar om sin karriärväg via taxikörande och möbeltapetsering till den nuvarande positionen som mjukvaruutvecklare.

Naisia on todennäköisesti vaivannut sama epävarmuus, mikä heitä tuntuu vaivaavan kaikilla teknisillä aloilla. Tytöthän osaavat tutkimusten mukaan koulussa hyvin fysiikkaa ja matikkaa, mutta jostain syystä hakeutuvat kuitenkin humanistisille aloille, joissa näitä taitoja saatetaan sitten käyttää esimerkiksi tilastotieteessä. Kyse ei siis ole siitä, että tytöt eivät osaisi, vaan ongelma on jossain muualla. (Codento)

I inlägget konstateras att problemet till att kvinnor inte söker sig till teknikbranschen ligger någon annanstans än i bristen på matematikkunskaper. Skribenten konstaterar att det troligen beror på kvinnors osäkerhet. Senare i texten konstateras att gruppträck troligen

påverkar särskilt unga flickors val. Även Codento har alltså känt igen att det finns en allmän utmaning med jämställdhet på hela teknologifältet. De anser att utmaningarna har sin grund i flickor i skolåldern inte gillar matematik och fysik. Till dessa utmaningar erbjuds inga lösningar. Däremot tar Codento ställning till studiehandledningen i gymnasier.

...en itse muista, että kukaan olisi lukioaikana kiinnittänyt huomioita siihen, miten koulutuksen valinta vaikuttaa tulevaisuudessa työllistymiseen tai palkkakehitykseen. Voi olla, että valinnat olisivat toisenlaiset, jos nämä olisivat myös mukana ammatinvalintakeskusteluissa, jolloin kavereiden valinnat eivät ehkä vaikuttaisi ihan niin paljon...(Codento)

Ansvarer skjuts över från teknologibranschen till skolan. Skribenten anser att löneskillnader och anställningsmöjligheter borde betonas mera i studiehandledningen. Tidigare har hon konstaterat att flickor inte uppmuntras att söka sig till teknologibranscher. Hon anser att för tillfället påverkar vännernas val starkt de utbildningar gymnasieflickor väljer att söka sig till.

Digia önskar att fler kvinnor skulle söka sig till teknologibranschen. De har för sitt inlägg intervjuat tre kvinnor som jobbar inom företaget. Två av kvinnorna anser att kvinnornas självförtroende måste höjas för att fler ska söka sig till arbete inom teknologi. Digia har gått med i Women in Tech och berättar i sitt inlägg att ordnar ett frukostevenemang åt nätverkets kvinnor. Därmed faller Digia i samma kategori som Accenture, de diskuterar om vikten av kvinnor inom teknologibranschen och har vidtagit åtgärder för att främja jämställdheten men på basen av inläggen förblir det oklart hur dessa åtgärder påverkat företagskulturen eller har de haft någon inverkan alls. Dock skiljer sig företagets inställning till jämställdhetsarbetet från varann. Digia tar mest upp lösningar ur ett individperspektiv medan Accenture diskuterar ojämställdhetens ursprung i konstruerade könsstrukturer och tillkännager att branschen som helhet drar nytta av kvinnliga arbetstagares framgång.

DNA anser att diversitet i arbetsteam är viktig för att kunna utveckla etiskt hållbara tjänster.

Eri maiden välillä tulee olemaan suuria eroja säätelystä. Iso kysymys Suomelle on, millaiset ovat reilun, tasa-arvoisen ja sivistyneen yhteiskunnan pelisäännöt, jotka myös mahdollistavat suomalaisten innovaatioiden syntymisen ja viennin. Tekoälyn tekijöihin ja ymmärtäjiin tarvitaan tosi paljon nykyistä laajempaa diversiteettiä, jotta pystytään kehittämään ihmisille ja yhteiskunnalle todella arvoa tuottavia ratkaisuita. (DNA)

DNA diskuterar om lagstiftningens roll i etiskt arbete kring digitalisering. För att kunna utveckla tjänster som är av värde till hela samhället krävs det diversitet i de grupper som utvecklar dessa lösningar. En faktor av denna diversitet är att inkludera fler kvinnor. Men

DNA berättar inte om egna initiativ de skulle ha för att lösa denna utmaning. Företaget anser att lösningen skulle finnas i att ändra något annat än deras företagskultur och rekryteringsprocesser. Snarare styrs blicken mot skol- och universitetsvärlden.

Myös suomalaislasten koulutuksessa pitää ottaa huomioon se, että matemaattista ajattelua ja logiikkaa tarvitaan yhä useammassa tulevaisuuden työtehtävissä. (DNA)

DNA öppnar inte upp denna tanke desto mer. De anser att något i undervisningen måste ändras för att möta de behov av matematiska arbetsuppgifter som kommer att skapas. Hurdana åtgärder som krävs enligt DNA och Juvonen, som de intervjuat för inlägget, förblir oklart.

Elisa skriver om varför alla borde kunna koda och presenterar fem argument för sitt anspråk. Det sista argumentet är att de kodningskunniga har makt i samhället.

Ohjelmoinnin osaajilla on valtaa...Maaailma muuttuu demokraattisemmaksi, kun yhä useampi ihminen osa ohjelmoida. (Elisa)

Elisa skriver att världen blir mer demokratisk då flera lär sig att koda. De skriver även att kodning länge varit männens bransch men att de nu är dags för kvinnor att lära sig kodning. De argumenterar för att jämställdhet inom teknologiutvecklingen är viktigt för att kvinnor och män hämtar olika perspektiv till arbetet. Elisa ser ett mervärde i diversitet och skriver därmed om vikten av mer kvinnor i branschen. Elisa och Nokia är dessutom de enda som nämner teknologikunskapens koppling till demokrati i forskningsmaterialet. Jämställdhet och demokrati är såklart besläktade begrepp. Men demokrati tar i beaktande ett ännu större perspektiv på teknologikunskapens inverkan på samhället. Tidigare i Elisas inlägg nämns till exempel sjukvårdens digitalisering. För att alla i samhället ska ha åtkomst till sjukvårdstjänster är det viktigt att ha grundläggande digitala kunskaper oberoende vad man annars sysslar med eller är utbildad till. I ett välfärdssamhälle ska sjukvården produceras demokratiskt och det innebär att kvinnor ska vara en del av utvecklingsprocessen av dessa digitala tjänster.

År 2018 lovade Futurice att de som en del av internationella kvinnodagens kampanj kommer att mäta jämställdheten inom sitt bolag då det kommer till karriärutveckling. Deras inlägg är en rapport över denna mätning. Rapporten konstaterar att det finns lite skillnader på hur männens och kvinnornas karriärer utvecklas inom företaget men att det enligt Futurice inte finns några systematiska skillnader mellan kvinnor och män. De konstaterar att majoriteten av deras arbetstagare är män och pekar samtidigt på att det är en vanlig trend inom

branschen. Dock skriver Futurice om betydelsen att även de som företag arbetar för att fixa problemet.

As an industry we can still do better at inclusivity. As a company, we need to work harder to find the most talented women to join on our way to becoming an even better workplace. (Futurice)

De skriver alltså att branschen kunde vara ännu mer inkluderande. Detta ordval tyder på att de anser att branschen redan jobbat mycket med inkludering av kvinnor. Statistiken tyder ändå på något annat. Som jag konstaterade i inledningen är andelen kvinnor inom teknologibranschen än idag bara knappa 22 %. Futurice tar dock ansvar för att försöka bli bättre på en sak. De skriver att branschen kan bli mer inkluderande och att de som företag ska jobba hårdare för att rekrytera begåvade kvinnor. De skriver om en icke inkluderande kultur inom teknologin som de själva anser att råder inom branschen. Ett sådant kulturellt fenomen tyder på en struktur inom branschen där män föredras framom kvinnor för att det är en minoritet och således hamnar företagen in i en ond cirkel där män rekryteras lättare för att de uppfattas som en del av gruppen redan från tidigare. Denna utmaning presenteras som ett mer allmänt problem för hela branschen, dock skriver de i vi-form och inkluderar således även sig själva. Åtgärder Futurice riktar endast till sig själva har ett individperspektiv i och med att de anser viktigt att hitta de mest begåvade kvinnorna.

Telia presenterar i sitt inlägg en av sina kvinnliga managers Mari Sundell. Sundell talar om hur olika arbetstagare det finns på bolaget.

Työntekijöihimme kuuluu kaikenikäisiä introverteja ja ekstroverteja, niin miehiä kuin naisiakin. Tarvitsemme moninaisuutta ja erilaisia osaamisia, jotta ymmärrämme myös asiakaskuntamme erilaisuutta. Haluamme tosissamme helpottaa ihmisten elämää ja tuottaa ratkaisuja erilaisten ihmisten tarpeisiin. Tätä emme voi saavuttaa ilman monimuotoisuutta. (Telia)

Såsom några andra företag tidigare i detta kapitel lyfts diversitet här fram som en viktig aspekt med tanke på produktutveckling. Diversitet ger fler perspektiv till arbetet vilket skapar slutprodukter som flera grupper i samhället kan ha nytta av. Således ser Telia på samma sätt som Elisa ett mervärde i diversiteten i sig själv.

Det sista företaget jag kopplat till detta undertema är Solita som har valt att skriva om jämställdhet inom sitt företag på grund av kritik de fått för de fotografier de använder i sina rekryteringsannonser. Kritiken de fått var att de flesta människor som porträtteras är 30-åriga vita män. De försvarar sig med att fotografierna är tagna på äkta arbetstagare varav

de flesta är just 30-åriga vita män. Detta faktum problematiseras inte på något sätt, tvärtom är de stolta över att de använder äkta fotografier som visar vardagen i företaget. Senare i texten tar de dock upp den ojämna könsbalansen i branschen och grunden till problemet anses skapas redan i lågstadiet.

I think that the problem emerges already at school before high school and university. The ability to make choices regardless of gender should be enabled, allowed and also encouraged.
(Solita)

Solitas resonemang påminner i detta stycke mycket om Codentos:

Toinen syy on suora kannustuksen puute. Palkkaeroista ja työllistymisestä ei puhuta kauhean suoraan koulussa tai lukiossa. Eikä tyttöjä varsinaisesti kannusteta teknologia-aloille
(Codento).

Solita skjuter alltså även de problemet bort från sig själv till skolan. Som lösning föreslås att uppmuntra flickor till teknologibranschen. Senare konstaterar de att inte finns skäl till att obalansen skapats och att alla kan bli mjukvaruutvecklare oberoende kön. Företagen känner igen skolans roll i socialisationsprocessen men förståelsen för ojämställdhetens strukturella karaktär blir trots det haltande i och med att lösningen ses i att uppmuntra kvinnor att söka sig till branschen i stället för arbeta för att ändra de strukturer som skapat denna ojämställda situation.

6.1.3 Inlägg som inte problematiserar branschens ojämställdhet

Till detta undertema hör endast två företag: Huawei och Sollertis.

I Huaweis inlägg har deras marknadsföringschef Sofia Lehtimäki intervjuats. Hon uppmuntrar kvinnor att söka sig till teknologibranschen och nämner att kvinnor inte ska vara rädda för att de inte har teknologikunskap. Inlägget slutar med att Lehtimäki ger ett antal tips om hur kvinnor kan söka jobb inom teknologi. I dessa tips nämns flera gånger på lite olika sätt hur viktigt det är med självförtroende och att lita på sin egen kunskap. Här utgås från att det är på kvinnornas eget ansvar att ändra könsstrukturen inom teknologibranschen.

Sollertis inlägg berättar om deras diginaiset -team som jobbar med digitalmarknadsföring. Inlägget beskriver både kvinnornas karaktär och sakkunnighet men tar inte på något sätt ställning till att det handlar om ett team med endast kvinnor i en mansdominerad bransch, eller varför de valt att nämna att de är kvinnor i sitt namn. På basen av inläggets titel

Sollertiksen *Diginaisten tarina* vill företaget hämta fram ett kvinnoperspektiv men tar trots det inte ställning till jämställdheten inom branschen.

6.2 Hur skriver företagen om kön, diversitet och jämställdhet?

Detta tema är indelat i två underteman. Det första handlar om kön som faktor i de anställdas identitet och det andra om företagens syn på diversitet och jämställdhet.

6.2.1 Hur ser företagen på kön som faktor i de anställdas arbetsidentitet?

Alla blogginlägg i materialet behandlar direkt eller indirekt jämställdhet inom teknologibranschen. I knappa hälften av texterna, närmare bestämt i sju av aderton inlägg, intervjuas kvinnliga arbetstagare eller en kvinnlig arbetstagares perspektiv av branschen presenteras. I de andra texterna diskuteras till exempel företagens jämställdhetspolicy. I över hälften av texterna där kvinnliga arbetstagare intervjuats - fyra inlägg av sju - upplever kvinnorna själva att kön inte är en faktor av deras arbetsidentitet som de vill uppmärksamma. De vill se sig själv som en arbetstagare bland alla andra.

En ole koskaan kokenut, että kukaan olisi alalla kiinnittänyt mitään erityistä huomiota siihen, että olen nainen (Codento).

According to my experience, working with a female developer is like working with a male developer. Furthermore, I suppose that working as a female software developer is similar as working as a male software developer (Solita).

Utöver de ovanstående citaten av Solita och Codento togs liknande aspekter upp i Digias och Sollertis inlägg. Att jobba som kvinna inom teknologibranschen ses alltså inte som något speciellt. De kvinnliga arbetstagarna i dessa fyra bolag ser inte kön som en faktor som påverkar deras arbete. Codentos anställda har inte ens upplevt att kolleger reflekterat över hennes kön. Temat i dessa fyra inlägg som företagen valt att publicera är kön inom teknologibranschen. Trots det vill företagen eller deras kvinnliga arbetstagare inte reflektera över ifall kön är en faktor som har en inverkan i företagskulturen, upplevelsen av branschen eller arbetsidentiteten. Kvinnor och män sätts i samma fack och det medges inte att det skulle göra någon skillnad för den enskilda arbetstagaren ifall hen är man eller kvinna. Faktumet består att alla dessa företag anställer betydligt mer män än kvinnor. I inläggen uppmuntras dessutom kvinnor att söka sig till branschen och kvinnorna som intervjuats eller skrivit texterna erkänner att det råder en ojämställdhet både inom sitt företag och i branschen i allmänhet. Företagen verkar vilja ta avstånd från diskussionen om

könsfördelningen samtidigt som de strävar efter att förstärka sin image som en jämställd arbetsplats utan att göra kön till ett tema i sin företagskommunikation eller sina rekryteringsprocesser. Problematiken med den ojämna könsfördelningen kringgås alltså genom att ta avstånd från kön som faktor i arbetstagarnas identitet. De vill inte heller att läsaren ska tänka att kön skulle påverka arbetstagarens upplevelse av branschen. Således ser de inte att kön är en faktor som skulle ha en inverkan i hur arbetstagare resonerar eller hurdana synpunkter de hämtar till arbetet.

Fast det i flera inlägg uppmuntras att flera kvinnor skulle söka sig till teknologibranschen nämner endast Nokia och ABAX skiljt styrkor som de anser att kvinnliga anställda har över de manliga.

Naiset ovat myös yleisesti huomattavasti parempia näkemään asioita kolmesta eri organisaatiollisesta näkökulmasta: työntekijät, asiakkaat ja omistajat. (ABAX)

Personally, I am a firm believer that Industry 4.0 will require a higher degree of cognitive skills - creativity, social intelligence, emotional intelligence. Historically, these have been considered "soft skills", in which women are known to perform exceedingly well. (Nokia)

Både ABAX och Nokia strävar aktivt efter mer jämställd arbetskraft på alla nivåer i företagen. ABAX anser att kvinnor kan se på organisationen ur ett mer helhetsmässigt perspektiv. Nokia däremot lyfter fram mer traditionellt feminina karaktärsdrag som de anser att kommer att behövas allt mer av då digitaliseringen framskrider. Både Nokia och ABAX har grundat ambitiösa interna program för att främja jämställdhet och bekämpa de strukturella utmaningarna kring ämnet. Förvånansvärt nog, tar båda företagen fram även kognitiva styrkor som de anser att finns speciellt hos kvinnor. Mer specifikt anser det att det finns vissa feminina egenskaper som är till fördel i teknologiarbetet. Utöver dessa tar endast Digia fram feminina karaktärsdrag såhär konkret. Både Nokia och Digia tar dessutom upp detta i samband med framtidens digitala arbete och särskilt i utvecklingen av artificiell intelligens. Som tidigare konstaterat så tar flera företag avstånd från könsidentiteten hos dem de vill rekrytera eller redan anställt. Dessa två företag och även 3 Step IT är således undantag i avhandlingens sampel.

Huawei lyfter fram de medfödda olikheterna mellan kvinnor och män. De tror alltså att biologin än idag styr människans karriärval. Inlägget i sig handlar om att uppmuntra kvinnor att söka sig till teknologibranschen men kön som faktor i rekryteringsprocessen ur företagets perspektiv problematiseras inte alls. Företags marknadsföringschef Sofia Lehtomäki har intervjuats för inlägget. Hon uttrycker själv en önskan om att fler kvinnor

skulle söka sig till branschen men tror att kvinnor medfött inte är intresserade av teknologi och betonar därför att man också kan jobba med till administrativa uppgifter inom ett teknologiföretag. Angående de mer tekniska rollerna säger Lehtimäki att kvinnor inte behöver vara rädda och att det säkert finns någon i företaget som kan hjälpa ifall man inte kan teknologin genast i början. I detta inlägg behandlas kön ur ett biologiskt perspektiv och den feminina identiteten ses som ett hinder för att arbeta med teknologi. Inlägget är spekulativt och det lyfts inte fram något vetenskapligt bevis för argumentationen.

Futurice är det enda bolaget i samplet som ifrågasätter könets binära karaktär.

Gender is a range of characteristics that vary between individuals. While usually it doesn't make sense to label others with a gender, for this measurement we kind of have to. If career development at Futurice is affected by how peers and supervisors perceive one's gender, this measurement should make it visible. So we make the assumption that most commonly people perceive others as males or females. (Futurice)

Deras mål är att granska jämställdhet inom företaget med hjälp av personalstatistik. För att göra detta måste de bestämma vilka kategorier de granskar. De lyfter fram problematiken med att anta andra personers kön och dessutom förhålla sig till två kön. Men förklarar sitt val med att statistiken baserar sig på hur kolleger uppfattar ditt kön och ifall det inverkar på karriärutveckling. De skulle alltså inte vilja göra kön till en faktor som karaktäriserar någon av deras arbetstagare men samtidigt känner de igen problematiken med jämställdhet inom teknologibranschen och har därmed bestämt sig för denna studie om jämställdhet.

I stället för kön lyfts det i flera inlägg fram olika karaktärsdrag. Företagen jämför två olika kategorier såsom den kvinnliga identiteten med karaktärsdrag som till exempel ivrig. Beskrivningar såsom goda typer lyfts fram i Wunders, Digias och Codentos texter som centrala argument för vem som anställs. Även Solita jämför kön emot briljanta arbetstagare.

Naisena oleminen IT-alalla ei ole mikään erityinen asia, lähinnä tällä alalla taidot ratkaisevat. (Codento)

Kyse ei ole oikeastaan sukupuolesta, vaan hyville tyypeille löytyy aina hyviä projekteja (Digia)

I believe that Solita does not make a difference in recruiting male or female employees; the main point is just recruiting brilliant developers. (Solita)

Gemensamt för dessa citat är att företagen tonar ner vikten av kön bland sina arbetstagare och lyfter i stället upp andra faktorer. Med andra ord framhäver företagen att de inte anställer

folk på grund av kön utan på grund av till exempel personlighet eller kunskap. Företagen gör det här på lite olika sätt men målet verkar vara samma. Att minimera uppfattningen om kön som en faktor i en individs arbetsidentitet. Exempelvis likställer Digia kön och personlighet till en och samma kategori i sin rekryteringsprocess och lyfter utöver citatets "goda typer" fram iver och passion som viktiga egenskaper hos sina arbetstagare. Emellertid nämns även kunnande i alla de tre inlägg som citerades över. Viljan att lära sig och att snabbt kunna ta till sig ny information betonas i dessa texter som viktiga faktorer hos en arbetstagare, vilket säkert de flesta företag kan hålla med om. Åter tas dock dessa fram som faktorer som jämföras med kön. Företagen argumenterar för att kön inte har någon skillnad för att kunskap är det viktiga. Kön är en faktor i en persons identitet medan kunskap berättar om personens skolningsbakgrund och arbetserfarenhet. Dessa två går inte att likställa med varandra.

I alla texter där kön diskuteras poängteras det också att både män och kvinnor kan jobba med teknologi.

*...I hope someone has already told you that being a software developer is suitable for everyone regardless of gender.
(Solita)*

Det som skiljer företagen i materialet åt är huruvida de upplever att kvinnor kan hämta något till arbetet som män inte kan. Även synen på kön varierar från biologiskt styrd till konstruktivistisk. Såsom detta kapitel visat upplever vissa företag att diversitet leder till bättre resultat medan andra önskar anställa mer kvinnor men samtidigt inte ser skillnad mellan manliga och kvinnliga arbetstagare. I nästa del går jag närmare in på synen på diversitet och jämställdhet.

6.2.2 Hur ser företagen på jämställdhet?

Att det finns ett behov för mera kvinnor inom teknologibranschen är ett genomsyrande tema i hela materialet -ifall detta kopplas till jämställdhet varierar mellan företagen. Vissa företag ser diversitet och jämställdhet som ett måste för deras överlevnad eller som ett självändamål medan andra valt att inte behandla ämnet alls. De finns olika motiv till strävan efter mer diversitet bland arbetstagarna. De allra flesta företag talar om jämställdhet och diversitet som synonymer och refererar alltså endast till behovet av mer kvinnor utan att ta ställning till andra minoriteter inom branschen. Flera av företagen anser att jämställdhet och diversitet är viktigt för att kunna ta i beaktande flera perspektiv i utvecklingsarbetet och beslutsfattandet.

Tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän moniosaamista ja erilaisia näkökulmia, kun kehitetään esimerkiksi digitaalisia palveluita. (Digia)

Koodaus on pitkään ollut nuorten miesten alaa, mutta kun naiset alkavat koodata enemmän, järjestelmiin voi tulla uudenlaisia lähestymistapoja. (Elisa)

Haluamme tosissamme helpottaa ihmisten elämää ja tuottaa ratkaisuja erilaisten ihmisten tarpeisiin. Tätä emme voi saavuttaa ilman monimuotoisuutta. (Telia)

Dessa tre företag, Digia, Elisa och Telia, ser ett mervärde i diversitet och upplever att det ger nya perspektiv till utvecklingsarbetet. De lyfter fram att det krävs flera perspektiv och brett kunnande i ett arbetsteam för att tjäna hela kundunderlagets mångfald. Jämställdhet är alltså inte primärt ett internt mål för att förbättra företagskulturen eller medverka i att skapa en mer jämställd teknologibransch utan arbetet för jämställdhet görs med slutprodukternas kvalitet som motivation. Även DNA diskuterar om vikten att kunna skapa produkter för samhället som så många som möjligt kan dra nytta av. De ser ett samhällligt värde i sitt arbete men behöver mer diversitet bland sina arbetstagare för att kunna tjäna fler grupper.

Yritysten yhteiskuntavastuusta on puhuttu jo vuosia, mutta kansalaisjärjestöjen lisäksi nyt myös sijoittajien ja valtioiden silmä on terästynyt... ”Isot muutosajurit ovat heränneet, ja pääomat alkavat hakeutua kestävästi toimiviin yrityksiin. Ilmastomuutoksen lisäksi tämä koskee kaikkia eettisiä asioita”, Juvonen sanoo. (DNA)

Det här är ett mer altruistiskt perspektiv till diversitet än de andra företagen fört fram. DNA är ett av de enda företagen som diskuterar den vikten diversitet har för en etisk utveckling av teknologi. Etik inom artificiell intelligens är ett aktuellt ämne men har på basen av forskningsmaterialet inte åtminstone ännu blivit en del av den bredare jämställdhetsdiskussionen i branschen.

Nokia skriver i ett av sina inlägg om sin motivation bakom jämställdhetsarbetet. De har ett annorlunda perspektiv på orsakerna till strävan efter mer kvinnor bland arbetstagarna.

First, our ambition at Nokia (is) to achieve a workforce that reflects the world we live in, where women and men are represented equally in all functions and at all levels. We are ambitious, and we are committed, but progress is moving at a slow pace. (Nokia)

Nokia vill alltså att deras personuppsättning motsvarar samhällets struktur. Denna argumentation för jämställdhetsfrämjande arbete är enkel att förstå och kan kännas självklar men Nokia är det enda företaget som nämner detta som en motiverande faktor. Förutom detta samhällseliga perspektiv nämner de även samma orsaker som jag tog upp med Elisa, Digia och Telia i det första stycket, det vill säga vikten att kunna tjäna flera grupper i samhället.

DNA har i sitt ena inlägg intervjuat arbetsmarknadsorganisationen Teknologiateollisuus chef för tillväxt och förnyelse, Laura Juvonen, om etik inom teknologin. Juvonen säger att det krävs diversitet inom teknologibranschens arbetskraft för att de digitala lösningarna inte ska kännas som självändamål. I DNA:s inlägg lyfts fram sjukvård som ett exempel där det krävs läkare och sjukvårdare med redan i utvecklingsskedet. Juvonen poängterar vidare att för att detta ska vara möjligt måste det tas i beaktande i den finländska utbildningen att matematiskt- och logiskt tänkande kommer att behövas i allt fler av framtidens yrkesroller. Denna intervju skiljer sig från de andra texterna i materialet i och med att diversitet diskuteras ur ett bredare perspektiv utan att direkt lyfta fram jämställdhet eller kvinnornas andel i branschen. Juvonen ser även diversitet som en viktig faktor för att utvecklingen av teknologi och särskilt artificiell intelligens ska ske tryggt och alla etiska aspekter ska kunna tas i beaktande. Ifall den gruppen människor som utvecklar dessa tekniska lösningar är homogen kan vissa aspekter bli bortglömda. Genom en heterogen arbetskraft med både män och kvinnor från olika bakgrund är detta inte lika sannolikt.

Det andra av DNA:s inlägg handlar specifikt även det om vikten av diversitet. DNA har i detta blogginlägg intervjuat Belinda Gerdt från Microsoft som ser en oroväckande trend i Finland. Hon anser att det i Finland strävas efter att skapa så homogena arbetsgemenskaper som möjligt för att undvika konflikter. Till exempel i ett team med endast män är man motvillig att anställa kvinnor för att man i diversiteten ser risken för konflikter snarare än nyttan av nya perspektiv.

En av de intervjuade kvinnorna i Digias inlägg heter Suna Koljonen och är konsult och teamledare, hon diskuterar ledarskap. Att leda diversitet betyder enligt Koljonen att föra samman olika människor och deras kunnande, och där via öka företagets effektivitet. Digia nämner utöver diversitetens påverkan på effektiviteten att den ökar arbetstagarnas trivsel på arbetsplatsen. Koljonen anser att det är viktigt att stärka känslan av uppskattning, gemenskap och delaktighet. Detta är den enda texten där det diskuteras att diversitet också kräver gott ledarskap. Att kunna möta annorlunda människor och kommunicera i arbetsgemenskapen stöder arbetet i ett team med personer av olika kön och bakgrund, säger Koljonen. Diversitet kräver gott ledarskap men det är inte ett centralt tema i

avhandlingens material. De facto var Digia det enda företaget som tog upp vikten av gott ledarskap för att kunna främja jämställdhet och diversitet. Det här visar på att företagen eventuellt först kommit igång med arbetet kring diversitet och jämställdhet och inte ännu insett att ändrad struktur bland arbetstagarna även kräver ändringar i ledarskapet.

Accenture skriver att diversitet krävs för att företagets verksamhet ska överleva och har satsat på att känna igen nyckelfaktorerna för att utveckla en kultur där alla arbetstagare kan lyckas. Resultatet av Accentures satsning publicerades i fjol i rapporten *When she Rises, We all Rise*. I år har företaget satsat på en studie om hur en jämställd företagskultur kan driva innovativt tänk vidare. Fem av fjorton av avhandlingens företag anser att diversitet inom arbetstagarna leder till innovation.

It's about more than just gender equality - it's about using all your players to their full capacity, and different perspectives are essential for innovation. (Accenture)

Accenture strävar efter jämställdhet men ser inte ett egenvärde i det utan att ta i beaktan alla anställdas individuella styrkor. Att 50 % av arbetstagarna är kvinnor är i Accentures ögon inte det viktiga utan det att företaget kan få fram allas styrkor och därmed ha nytta av den diversitet jämställdheten hämtar med sig.

Diversitetens samband med innovation diskuteras även av 3 Step IT, ABAX, DNA och Nokia.

At Nokia we know that a diverse workforce makes innovation, performance and execution easier. (Nokia)

Dessa fem företag som i sina inlägg tar upp innovation har märkt att diversitet bland arbetstagarna leder till ett bredare perspektiv på arbetet ur vilket nya idéer föds lättare. 3 Step IT och ABAX konstaterar att diversitet förbättrar ett företags resultat. Företagens åtgärder för att skapa en mer jämn könsfördelning mellan sina arbetstagare har således inte enbart altruistiska motiv.

Laaja-alainen ajattelu nimittäin lisää luovuutta ja innovatiivisuutta, ja sitä kautta kasvattaa yrityksen liikevaihtoa. (3 Step IT)

Tiedämme, että ryhmät. Joissa on sekä naisia että miehiä ovat yhdessä älykkäämpiä ja tuottavampia. (ABAX)

Företagen har känt igen att det krävs diversitet för att skapa innovativa produkter och därmed hållas med i den hårda konkurrensen. ABAX konstaterar dessutom att grupper med både kvinnor och män är smartare. De har således ett av de positivaste förhållningssätten

till jämställdhet inom företaget, vilket även syns i de åtgärder de vidtagit för att stöda en jämställd företagskultur.

Abax, Nokia, 3 Step IT och Accenture skriver tydligast av alla företag om vikten att anställa mer kvinnor och de fördelar de ser med en jämställd arbetskraft.

Kun jokaisen työntekijän tietoa ja näkökulmia sekä yksilöllistä elämäkokemusta kunnioitetaan ja kuullaan, työhyvinvointi ja jaksaminen, sekä tämän myötä myös työn tuottavuus, kasvavat. Yritysten, jotka haluavat saavuttaa täyden potentiaalinsa, on syytä kiinnittää monimuotoisuuteen huomiota. (3 Step IT)

Dessa tre företag skriver att de strävar efter jämställdhet och ser ett mervärde i en arbetsplats där det finns lika mycket kvinnor som män. 3 Step IT:s inlägg handlar specifikt om jämställdhet inom deras bolag och i branschen. De är det enda företaget med mer kvinnliga anställda än män av de företag som ingår i forskningsmaterialet.

Tasa-arvossa ei ole kyse siitä, että naiset ovat erilaisia, parempia tai huonompia, kuin miehet -meilläkin valitaan kuunkin tehtävään pätevin henkilö sukupuolesta riippumatta – vaan siitä, että kaikkia kohdellaan tasavertaisina ja kaikille tarjotaan yhtäläiset etenemismahdollisuudet sukupuolesta, iästä ja taustasta riippumatta. Mitä enemmän ja mitä monimuotoisempia näkökulmia otetaan huomioon, sitä parempia päätöksiä saadaan aikaan. (3 Step IT)

Företaget skriver här alltså först att kvinnor inte är annorlunda än män men konstaterar samtidigt att ju mer varierande perspektiv tas i beaktande desto bättre beslut kan göras. Dessa två meningar är paradoxala i och med att de anser att kvinnor hämtar in nya perspektiv till beslutsfattandet men ändå inte upplever att kvinnor är annorlunda än männen. 3 Step IT skriver inte ut detta men detta kunde tolkas som att deras syn på kön är att kvinnor och män biologiskt sätt är likadana då det kommer till expertarbete men att socialisationsprocessen leder till att de ser på saker ur olika perspektiv. Därmed hämtar kvinnor fler perspektiv än vad endast män skulle göra och företagen kan nå bättre beslut.

I nästa kapitel går jag närmare in på hur företagen skriver om sina kvinnliga arbetstagare. Jag kommer att ta upp specifika ord som används för att beskriva kvinnor som redan arbetar med teknologi men även analysera hur företagen formulerar sig då det uppmuntrar andra kvinnor att söka sig till branschen.

6.3 Hur beskrivs kvinnliga arbetstagare?

I detta avsnitt kommer jag att presentera resultatet av analysens tredje tema. Jag har granskat hur företagen skriver om sina kvinnliga arbetstagare och hurdant språk används om kvinnor inom teknologibranschen.

I Digias text diskuteras tre kvinnors karriärsväl. Genast i inledningen skriver företaget: *Suna, Shuraksya ja Kati kiinnostuivat teknologioista ja löysivät tiensä IT-alalle* och senare i texten: *Kuulimme kolmen digilaisen naisen mielteitä siitä, miksi ja miten he päätyivät IT-alalle*. De använder begreppen bli intresserad av, hitta sig till och råka in i om kvinnornas val av yrke. Karriären presenteras alltså inte som ett aktivt val utan mera som ett sammanträffande. Digias blogginlägg har fått rubriken *Digivardagens hjältinnor*¹. Denna text är en del av en bloggserie vid namnet *Digivardagens hjältar*². Ordet hjälte behöver inte vara specifikt beskrivande för endast manliga personer som utför hjältedåd, hjältar kan även vara kvinnor. Trots det har Digia valt att använda ett ord som endast beskriver kvinnliga hjältar i detta inlägg. Det gör antingen medvetet eller omedvetet en distinktion mellan sina manliga och kvinnliga arbetstagares hjältemod. Liknande distinkt kvinnliga benämningar på arbetstagarna kan även hittas i andra inlägg. Sollertis skriver om nätverket *Digigummorna*³ som till slut ändå valde namnet *Digikvinnorna*⁴. Nätverkets grundare kallas för *Digikvinnornas mammor*. Sollertis gör en koppling mellan kvinnor och moderskap och låter förstå att en kvinnlig ledarkaraktär också är moderlig. Sollertis lyfter också upp många feminina karaktärsdrag i sitt inlägg. Texten behandlar teknologibranschens kvinnliga arbetstagare och är skriven på ett leksamt sätt.

Mistä on Sollertiksen diginaiset tehty? Intohimosta uusiin teknologioihin, digitaalisesta markkinoinnista, aitoudesta, halusta auttaa asiakasta saavuttamaan parempia tuloksia verkossa, luovuudesta, somepäivityksistä, raikuvasta naurusta, hakukoneoptimoinnista, rautaisesta ammattitaidosta ja suurista sydämistä. Niistä on diginaiset tehty.

Inledningen refererar till den engelska barnramsan *What Are Little Girls Made of?* i *The Baby's Opera* skriven av Walter Crane (ca 1877):

¹ Digiarjen sankarittaret

² Digiarjen sankarit

³ Digieukot

⁴ Diginaiset

1. *What are little boys made of?*
What are little boys made of?
Frogs and snails and puppy-dog's tails,
And that are little boys made of.

2. *What are little girls made of?*
What are little girls made of?
Sugar and spice and all that's nice,
And that are little girls made of.

3. *What are young men made of?*
What are young men made of?
Sighs and leers, and crocodile tears,
And that are young men made of.

4. *What are young women made of?*
What are young women made of?
Ribbons and laces, and sweet pretty faces,
And that are young women made of.

Den ursprungliga ramsan förknippar kvinnor och flickor med ord såsom socker och söta vackra ansikten. I Sollertis blogginlägg förknippas kvinnorna med bland annat stora hjärtan, rungande skratt och äkthet. Alla dessa är beskrivningar som ofta uppfattas som klassiskt feminina. Skratt kommer upp också senare i inlägget då arbetsplatsen beskrivs med orden *Skrattet bubblar som Champagne*¹. Denna text skiljer sig från de andra i materialet på två sätt: För det första är texten skriven på ett mer beskrivande sätt med metaforer och mycket adjektiv och för det andra förmedlas en traditionellt feminin kvinnobild. Kvinnorna beskrivs å andra sidan även som kompetenta. Till exempel inledningens: *järnhård sakkunskap*² och mellanrubriken En bakgrund med stor sakkunskap³ berömmar kvinnornas professionalism

¹ nauru kuplii kuin samppanja

² rautainen ammattitaito

³ Taustalla vahva ammattitaito

och är till sin karaktär könsneutrala eller till och med maskulina beskrivningar. Men det används även uttryck om kvinnornas professionalism som inte är lika neutrala. Ett exempel är uttrycket *laittaa hösseliksi* som kan översättas till att sätta igång något med fart och yra omkring. Det är ett uttryck som beskriver aktiv handling men utan ett tydligt syfte. Uttrycket skulle sällan användas om en grupp mäns arbete.

Kvinnorna beskrivs i flera texter som å ena sidan *ivriga*¹ och *passionerade*² men å andra sidan också som osäkra. Till exempel nämner Wunder i sitt inlägg att de nyligen anställt kvinnliga kodare via Mimmit koodaa-projektet och har valt att beskriva dessa kvinnor som ivriga. De berättar inget annat om sina nyanställda. Dessa beskrivningar är inte negativa i sig men ifall de är det ända företagen beskriver sina kvinnliga anställda som så finns det utrymme för förbättring. Företagen kunde exempelvis utöver iver lyfta fram kunskap. Och självklart gör en del företag också det, bland andra Sollertis som jag skrev i det föregående stycket.

Ett återkommande tema i forskningsmaterialet är att kvinnor behöver mer självsäkerhet då det kommer till teknologi. Codento skriver att kvinnor ska våga göra val enligt sina intressen.

Nyt kasvaville sukupolville tekniikka on luonnollisempi osa elämää, mutta silti on hyvä, että esimerkiksi Mimmit koodaa-tyyppisiä kampanjoita on, jotta useampi nainen ihan kaikista ikäryhmistä rohkaistuisi tekemään itseään kiinnostavia valintoja. (Codento)

I texten används begreppet *fatta mod*³. Det sägs alltså att orsaken bakom att teknologintresserade kvinnor inte söker sig till branschen är brist på mod hos kvinnor. Även Digia och Huawei betonar i sina inlägg flera gånger att branschen måste stöda kvinnor att bli mer självsäkra.

Mielestäni on tärkeää, että naisia kannustetaan enemmän teknisille aloille ja naisten itseluottamusta tuetaan. (Digia)

Teknologia-alaa ei kannata pelätä (...) Ole rohkea! (Huawei)

Texterna låter förstå att företagen anser att det är kvinnornas rädsla för teknologibranschen som skapar ojämställdheten. Det ges inte förslag till varför rädslan uppkommit eller vad de

¹ innostuneet

² intohimoiset

³ rohkaistua

grundar konstaterandet på. Skulden för teknologibranschen ojämställdhet sätts på kvinnorna som individer och deras otillräckliga självsäkerhet.

Det finns flera texter, till exempel Nokia, Accenture och Futurice som skriver om vikten av jämställdhet och att få mer kvinnor till teknologibranschen utan att beskriva de kvinnliga arbetstagarna på något sätt. Dessa texter hade ett mer strukturellt perspektiv på utmaningarna kring jämställdhet. Därmed går det att uppfatta ett mönster i sättet som företaget skriver om kvinnliga anställda och deras förhållningssätt till jämställdhet. Till näst avslutar jag detta kapitel med att sammanfatta forskningens resultat.

6.4 Sammanfattning av resultat

Syftet med denna forskning var att granska hur finländska teknologiföretag förhåller sig till jämställdhet. För att besvara denna fråga har jag delat in analysen i tre teman: *Hur bär företagen ansvar för att främja jämställdhet? Hur skriver företagen om kön, diversitet och jämställdhet? samt Hur beskrivs kvinnliga arbetstagare?* Dessa frågor analyserade jag med hjälp av tematisk analys och den teoretiska referensramen låg i socialkonstruktivistisk feministisk organisationsteori.

Enligt resultaten i denna studie är teknologiföretagen medvetna om problematiken med jämställdheten i branschen men endast fyra stycken av avhandlingens aderton företag har gjort något konkret för att själv påverka situationen. Jag försökte hitta likheter mellan dessa fyra företag för att kunna känna igen faktorer som skulle vara utmärkande för denna grupp. Storleksmässigt varierar företagen mycket och deras verksamhet grundar sig inte kring någon viss teknologi. Av de företagen i forskningsmaterialet som vidtagit åtgärder är tre av fyra grundade på 2000-talet. Dessa företagen är ABAX, 3Step It och Accenture. Endast Nokia är avsevärt äldre. Nokia skriver att deras arbete för att främja jämställdhet har sina rötter i det finländska samhället som de ser som en föregångare i kvinnors rättigheter. Å andra sidan finns det fem andra företag i materialet som är grundade på 2000-talet. Därmed är åldern inte heller enligt denna studie en indikation på företagets förhållningssätt till jämställdhet. Det är alltså svårt att på basen av denna studie hitta mönster i hurdana företag som är föregångare i jämställdhetsarbetet inom teknologibranschen. Således kan det antas att skillnaderna mellan företagen beror på individuella skillnader i ledningen.

Genom avhandlingens andra forskningsfråga ville jag besvara hur företagen skriver om jämställdhet och kön. I avsnitt 6.2.1 granskar jag hur företagen ser på kön som faktor i arbetstagarnas identitet. Såsom jag konstaterar i avsnittet skriver flera företag att det inte är annorlunda att jobba som kvinna i teknologibranschen än att jobba som man. De har

svårt att känna igen de strukturella skillnaderna som finns mellan könen i samhället och hur detta kan påverka en kvinnas arbetsidentitet i en mansdominerad bransch. Vidare i följande avsnitt 6.2.2 presenterar jag resultaten av analysen om hur företagen ser på jämställdhet och diversitet. Endast ett par företag skriver i sina inlägg om det interna värdet av diversitet för deras företagskultur, trivseln och arbetets kvalitet. De allra flesta företag skriver att de strävar efter en mer jämställd arbetskraft eller mera diversitet inom sin arbetskraft men motiverar inte varför de har detta mål. De ger en bild av att jämställdhet ses som ett självändamål men klarar inte av att nämna dess positiva inverkan på ett arbetsteam eller arbetets kvalitet.

Den sista forskningsfrågan och temat i detta kapitel granskar hur företagen skriver om sina kvinnliga arbetstagare. Osäkerhet och avsaknaden av mod är ett återkommande tema. Särskilt i de texter som anser att branschens ojämna könsfördelning är ett problem på individnivå uppmanar kvinnor att vara modiga eller stötta varandra för att våga sig in i teknologibranschen. I ett par texter, till exempel av Digia och Huawei nämns det att man även kan göra annat i teknologibranschen än jobba direkt med teknologi. I dessa fall låter skribenterna förstå att kvinnor inte vill eller kan eller vågar jobba med teknologi.

Sammanfattningsvis visar företagen i avhandlingens material ett intresse att främja jämställdhet. De har alla valt att skriva om jämställdhet och kvinnor inom teknologibranschen i sina bloggar som annars handlar mera om deras produkter och tjänster. Det finns tydligt en vilja att inkludera fler kvinnor i teknologiarbetet men fördelarna av diversitet i sig identifieras endast av få av forskningens företag. I stället reproducerar de flesta omedvetet de i branschen rådande mansdominerade maktstrukturerna i sina försök att hämta fram organisationens jämställdhetsagenda. Vissa lyckas bättre med att i sina inlägg inte reproducera de stereotypa uppfattningar som råder i samhället om kvinnor och teknologi. I nästa avslutande kapitel kommer jag att diskutera mera kring det här och andra centrala teman för denna avhandling.

7 Diskussion

Socialkonstruktivistiska feministiska organisationsteorin utgjorde den teoretiska referensramen för denna avhandling. Enligt denna teori skapas samhällets sociala konstruktioner i interaktioner individer emellan (Acker, 1992; Benschop & Verloo, 2016). Med andra ord kan de rådande könsrollerna i teknologibranschen antingen reproduceras eller reformeras beroende på företagskulturer och genom sätten som jämställdhet och diversitet diskuteras. Avhandlingens resultat visar på en aktiv diskussion om jämställdhet inom den finländska teknologibranschen. Perspektivet på utmaningen med få kvinnor inom branschen varierar starkt mellan företagen. Endast få företag uttrycker i sina bloggtexter en förståelse för att ojämställdheten har sitt ursprung i samhällets sociala konstruktioner. Det som skiljer företagen i materialet åt är huruvida de upplever att kvinnor kan hämta något till arbetet som män inte kan. Även synen på kön varierar från biologiskt styrd till konstruktivistisk. Vissa företag upplever att diversitet leder till bättre resultat medan andra önskar anställa mer kvinnor men samtidigt inte ser skillnad mellan manliga och kvinnliga arbetstagare. Med andra ord hämtar de i sina inlägg inte fram vilka fördelar de ser i jämställdhet och diversitet.

De hierarkier som finns inom en organisation är delvis upprätthållna på basen av de yrkespositioner som finns i företaget och deras relation till varandra. Hur starkt dessa hierarkier syns i de dagliga interaktionerna personalen emellan varierar beroende på företag. På samma sätt som det finns yrkeshierarkier finns det sociala hierarkier i ett företag, dessa två kan vara kopplade till varandra eller så skapas den senare autonomt utanför organisationshierarkin genom social interaktion. I dessa sociala interaktioner gör individer sitt kön (West & Zimmerman, 1987) och företagskulturen är avgörande för ifall de normativa könsrollerna reproduceras i dessa interaktioner (Ely & Meyerson, 2010; Kmec, 2011; Peterson & Zurbruggen, 2010). Kopplingen mellan hur de anställda kommunicerar sinsemellan och hur jämställdhet förverkligas i en organisation har inte gjorts direkt av någon av forskningsmaterialets företag. Av forskningens fjorton företag är det fyra stycken, 3 Step IT, ABAX, Accenture och Nokia som diskuterar vikten av företagskulturen i jämställdhetsarbetet. Bland dessa finns även de företagen som vidtagit tydligaste åtgärderna för att främja jämställdhet inom sin organisation och i branschen i allmänhet. De här företagen har insett att utmaningen med få kvinnor inom teknologibranschen inte är en utmaning på individnivå utan har en strukturell karaktär. Problemet kan inte lösas med att uppmana kvinnor att vara mer modiga, såsom många andra av företagen i forskningsmaterialet gör. Dessa fyra företag har insett att det är frågan om en mer

komplex situation som de kan hjälpa lösa genom att ändra sin företagskultur och sträva efter att söndra sådana strukturer som reproducerar en mansdominerad social hierarki och normativa könsroller. Socialkonstruktivistiska feminismen anser att det finns ett samband mellan makt och de förväntningar på feminint och maskulint beteende som tillsätts de anställda (Benschop & Doorewaard, 1998). Hur sociala relationer formas inom en organisation och därmed även hur kön görs, är alltså direkt relaterat till vem som har makt (West & Zimmerman, 1987; Foucault, 1980). Det räcker alltså inte att anställa mycket kvinnor om makthierarkin i företaget hålls oförändrad.

Trots företagets vilja att främja jämställdhet kan de oberoende reproducera en negativ kvinnobild. ABAX är ett exempel på detta och jag kommer därför att diskutera deras inlägg mer djupgående till näst. ABAX meddelar den högsta andelen kvinnor bland sina anställda som kommer fram i forskningsmaterialet, 40 %. Detta är nästan dubbelt mera än medeltalet i branschen. Men ändå sitter det endast två kvinnor i deras ledningsgrupp. Trots att de lyckats bättre med rekryteringen av kvinnor än många av sina konkurrenter har de inte lyckats ändra på den i branschen rådande könshierarkin. I sitt inlägg visar de ett intresse att ändra denna trend. De har startat ett omfattande skolningsprogram för att öka kvinnornas andel i ledningen. Vilket i sig är en mycket konkret åtgärd och på basen av forskningsmaterialet en sällsynhet i branschen. De har dock valt att namnge programmet *The Girl Power Initiative*. Namnet är problematiskt på grund av ordvalet *girl* i stället för *women*. Att kalla kvinnliga arbetstagare flickor är infantiliserande och tar direkt bort den makten från kvinnor som programmet enligt inlägget har som mål att frambringa. Å andra sidan är termen *girl power* en välkänd feministisk slogan, vilket företaget eventuellt haft som syfte att relatera namnet till. Det språk som används gör en skillnad och via det här namnet kallar företaget sina kvinnliga arbetstagare flickor och därmed skiftar maktbalansen direkt till männens fördel (Liben, Bigler, & Krogh, 2002). Såsom vi såg i dikten Sollertis refererade till i sitt inlägg associeras flickor till något sött och trevligt, inte till experter med ledarskapsförmåga. Dessutom har jag svårt att se ett program riktat till män där namnet skulle inkludera *the boys initiative*. Trots att namnet ABAX gett till sitt skolningsprogram visar på en oförståelse för hur språket påverkar uppfattningar om branscher och könsroller inom organisationer har de ändå gjort mera för jämställdheten inom sin organisation än många andra företag i branschen.

Som tidigare konstaterat lägger de flesta av forskningens företag ansvaret för jämställdhetsarbetet på kvinnor som individer. Jämställdhetsarbetet inom många av teknologibranschens företag utgår från att kvinnors inställning till teknologi skulle skilja sig

drastiskt från männens. Enligt social Role -teorin har kvinnor högre omvårdande karriärmål¹ än vad männen har (Diekman, Brown, Johnston, & Clark, 2010). Än idag är teknologibranschens image starkt präglad av maskulinitet (Cheryan, Plaut, Handron, & Hudson, 2013) och de delar av branschen där individer med omvårdande karriärmål får inte lika mycket synlighet. Detta kan vara orsaken till att företagen antar att kvinnor i grund och botten inte vill jobba med teknologi. Då man har en positiv koppling till något fält har man lättare att ta in kunskap inom det området, vilket i sin tur gör det möjligt att skapa karriär inom relaterade branscher (Wang & Degol, 2016). Därmed är det möjligt att ändra könsindelningen inom teknologibranschen genom att ändra på stereotypiska uppfattningar om dess yrken. Ifall de mer omhändertagande sidorna av branschen, till exempel utvecklingen av digitala hälsovårdstjänster skulle marknadsföras bättre, kunde branschen i framtiden bli mer jämställd (Eccles & Wang, 2016). I flera inlägg är dock utgångspunkten att kvinnor måste övertalas till branschen genom uttryck som "var modig" eller genom att konstatera att det finns även andra jobb än såna som kräver teknisk kunskap i branschen. Antagandet är att kvinnor är rädda för teknologi. Detta perspektiv misslyckas att ta i beaktan de strukturella utmaningarna med jämställdhet och könade socialisationsprocesser som lagt grunden till att det idag finns lite kvinnor i teknologibranschen (van Tuijl & van der Molen, 2016). Kvinnor som fått läsa artiklar om att teknologibranschens stereotypier inte längre gäller visar ett ökat intresse att jobba inom teknologi (Cheryan, Plaut, Handron, & Hudson, 2013). I stället för att känna igen de konstruktioner och skadliga stereotypier som håller kvinnor borta från teknologi så är antagandet hos flera av avhandlingens företag att kvinnor på basen av sin rädsla för teknologirelaterade arbetsuppgifter valt bort branschen.

Av någon orsak är iver ett återkommande ord i inläggen då företagen beskriver sina kvinnliga arbetstagare. Jag undrar ifall detta är en jargong som finns inom branschen i allmänhet och alla arbetstagare beskrivs på samma sätt eller är det här ett sätt som endast kvinnor beskrivs på? Det kunde nämligen uppfattas som att kvinnorna inte har kunskapen men de som sökt sig till branschen har iver att arbeta med teknologi. Det skulle dock vara en radikal tolkning av ett uttalande som kan ha menats som bara ett sätt att uttrycka ett genuint intresse för det arbetet som kvinnliga arbetstagarna gör för företagen.

Denna studie har vissa begränsningar i och med att jag forskat endast en liten del av företagskommunikationen. Jag har till exempel inte inkluderat företagens möjliga

¹ communal goals

jämställdhetsplaner i denna studie. Bloggtexterna som formar forskningsmaterialet är lätt tillgängliga och skrivna för att kommunicera företagets mål och värderingar utåt. Målet med denna studie var att granska hur företagen förhåller sig till jämställdhet och hur de skriver om jämställdhet inom sin organisation. För att besvara dessa frågeställningar är offentliga bloggtexter ett bra verktyg. På grund av deras offentliga karaktär kan företagen inte kontrollera hur dessa texter tas emot och tolkas av läsaren. Även denna avhandling är gjord på basen av min tolkning av dessa texter och jag kan inte garantera att skribentens syfte är i linje med min tolkning. Det är även viktigt att poängtera att i och med materialets begränsade insyn i organisationernas hela verksamhet kan det hända att vissa åtgärder som vidtagits för främjandet av jämställdhet inte presenteras i denna avhandling.

En naturlig fortsättning på denna studie skulle vara att forska vidare i de företag som ingick i denna avhandling och inkludera företagets jämställdhetsplaner eller till exempel intervjuer med de anställda i analysen. Det kunde också vara intressant att följa upp till exempel ABAX och Nokias jämställdhetsprojekt och hurdana resultat de lett till. Det visade sig att denna typ av forskning som granskar teknologiföretagens blogginlägg ur ett jämställdhetsperspektiv inte verkar finnas sedan tidigare. Därmed kunde denna forskning utvidgas att inkludera flera företag och till exempel jämföra skillnader på global nivå eller mellan företag av olika storlek.

Ett gemensamt mål för forskningsmaterialets inlägg är att på ett sett eller annat vidga uppfattningen om teknologibranschen och därmed motarbeta stereotyper som kan vara skadliga för företagen och branschen i allmänhet. Forskningens resultat indikerar på en vilja inom den finländska teknologibranschen att främja jämställdhet men en oförståelse för problematikens strukturella karaktär och de verktyg som krävs för att hantera denna utmaning. För att nå mer diversitet bland arbetstagarna krävs en del ett diversitetsperspektiv i sättet som teknologibranschen presenteras, särskilt för barn och unga som funderar över sina kommande karriärval. En ökad förståelse för utmaningens komplexitet kunde även öka teknologibranschens närvaro i till exempel grundskolor. Stereotypa uppfattningar om en bransch kan orsaka att individer utesluter något yrke på grund av att de upplever att branschen inte är passande för deras kön (Miller & Hayward, 2006). En bättre uppfattning om branschens mångsidighet kunde leda till att flera kvinnor skulle överväga en karriär inom teknologi. På basen av min avhandlingens resultat skulle det vara viktigt att utbilda teknologibranschens aktörer i ändamålsenliga handlingar åtgärder för främjandet av jämställdhet. Det kunde leda till en ökad förståelse för de underliggande strukturerna som upprätthåller den rådande könsordningen och hur företagen ser till att inte reproducera dem.

Källor

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2011). The Dual Impact of Gender and the Influence of Timing of Parenthood on Men's and Women's Career Development: Longitudinal Findings. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 225-232. doi:10.1177/0165025411398181
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. i A. Mills, & P. Tancred, *Gendering organizational analysis* (ss. 248–260). Newbury Park, Calif.: Sage.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20, 441-464. doi:10.1177/0891243206289499
- Alm, S., & Bäckman, O. (2015). Openness to Gender Atypical Occupations in Youth: Do Peer Groups and School Classes Matter? *The Journal of Early Adolescence*, 35(1), 97-119. doi:10.1177/0272431614527164
- Alma Media Oyj. (den 1 mars 2019). *Tivi*. Hämtat från Alma Media: https://www.tivi.fi/Kaikki_uutiset/tassa-ovat-suomen-suurimmat-ict-yritykset-6736177
- Andersson, M.-S. (den 29 april 2016). "Trist bild av teknologi försämrar konkurrenskraften". *Hufvudstadsbladet*. Hämtat från <https://www.hbl.fi/artikel/trist-bild-av-%C2%ADteknologi-forsamrar-konkurrenskraften/>
- Atomico. (2018). *The State of European Tech 2018*. Atomico, Orric, Slush.
- Ayre, M., Mills, J., & Gill, J. (2013). 'Yes, I do belong': the women who stay in engineering. *Engineering Studies*, 5, 216-232. doi:10.1080/19378629.2013.855781
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2000). *Qualitative researching with text, image and sound*. London: Sage.
- Benschop, Y., & Doorewaard, H. (1998). Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations. *Organization Studies*, 19(5), 787-805. doi:10.1177/017084069801900504
- Benschop, Y., & Verloo, M. (2006). Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations? *Journal of Gender Studies*, 15(1), 19-33. doi:10.1080/09589230500486884

- Benschop, Y., & Verloo, M. (2016). Feminist Organization Theories: Islands of Treasure. i R. Mir, H. Wilmott, & M. Greenwood, *The Routledge Companion to Philosophy in Organization Studies* (ss. 100-113). London: Routledge.
- Bianchini, J. A., Cavazos, L. M., & Helms, a. J. (2000). From Professional Lives to Inclusive Practice: Science Teachers and Scientists'. *Journal of Research in Science Teaching*, 37(6), 511-547. doi:10.1002/1098-2736
- Botella, C., Rueda, S., López-Iñesta, E., & Marzal, P. (2019). Gender Diversity in STEM Disciplines: A Multiple Factor Problem. *Entropy*, 21(1), 30.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706
- Brenner, J., & Holmstrom, N. J. (2013). Socialist-feminist strategy today. *Socialist Register*, 43, 266-287. Hämtat från https://www.academia.edu/27789173/Socialist_Feminist_Strategy_Today
- Brotman, J., & Moore, F. (2008). Girls and Science: A Review of Four Themes in the Science Education Literature. *Journal of Research in Science Teaching*, 45, 971 - 1002. doi:10.1002/tea.20241
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism And The Subversion Of Identity*. New York: Routledge.
- Callin, M. (7 2017). Titlar ur tiden. *Språk Tidningen*. Hämtat från <http://spraktidningen.se/artiklar/2017/09/titlar-ur-tiden>
- Cech, E. A. (2013). Culture of Disengagement in Engineering Education? *Science, Technology and Human Values*, 39(1), 42-72. doi:10.1177/0162243913504305
- Cheryan, S., Plaut, V., Handron, C., & Hudson, L. (2013). The Stereotypical Computer Scientist: Gendered Media Representations as a Barrier to Inclusion for Women. *Sex Roles*, 69(1-2), 58-71. doi:10.1007/s11199
- Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Does Priority Matter? Gendered patterns of subjective task values across school subject domains. i I. Schoon, & J. S. Eccles, *Gender Differences in Aspirations and Attainment: A Life Course Perspective* (ss. 247-265). Cambridge: Cambridge University Press.
- Collinson, D., & Hearn, J. (1994). Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work & Organization*, 1(1), 2-22. Hämtat

från

https://www.researchgate.net/publication/280112938_Naming_Men_as_Men_Implications_for_Work_Organization_and_Management

Connell, R. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.

Cvencek, D., Meltzoff, A., & Greenwald, A. (2011). Math–gender stereotypes in elementary school children. *Child development*, 82(3), 766-779. doi:10.1111/j.1467-8624.2010.01529.x

Denessen, E., Vos, N., Hasselman, F., & Louws, M. (2015). The Relationship between Primary School Teacher and Student Attitudes towards Science and Technology. *Education Research International*, 2015, 7 sidor. doi:10.1155/2015/534690

Derrida, J. (1978). *Writing and Difference*. London: Routledge.

Diekmann, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171-1188. doi:10.1177/0146167200262001

Diekmann, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M., & Clark, E. K. (2010). Seeking Congruity Between Goals and Roles: A New Look at Why Women Opt Out of Science, Technology, Engineering, and Mathematics Careers. *Psychological Science*, 21(8), 1051–1057. doi:10.1177/0956797610377342.

Dyer, S., McDowell, L., & Batnitzky, A. (2011). Migrant work, precarious work–life balance: what the experiences of migrant workers in the service sector in Greater London tell us about the adult worker model. *Gender Place and Culture*, 18(5), 685-700. doi:10.1080/0966369X.2011.601808

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: Erlbaum.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. doi:10.1037/0033-295X.109.3.573

Eccles, J. S., & Wang, M. (2016). What motivates females and males to pursue careers in mathematics and science? *International Journal of Behavioral Development*, 40(2), 100-106. doi:10.1177/0165025415616201

- Eccles, J. S., Barber, B., & Jozefowicz, D. (1999). Linking gender to educational, occupational, and recreational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. i W. B. Swann, J. H. Langlois, & L. C. Gilbert, *Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence*, (ss. 153-192). American Psychological Association. doi:10.1037/10277-007
- Egidius, H. (2019). *Natur & Kulturs Psykologilexikon*. Hämtat från Psykologiguiden: <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon> den 25 April 2019
- Elson, J. (2016). Inspiring Girls in STEM Subjects. *Primary Science*, 141, 33-35.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2010). An Organizational Approach to Undoing Gender: The Unlikely Case of Offshore Oil Platforms. *Research in Organizational Behavior*, 30, 3-34.
- Essers, C. (2009). Reflections on the Narrative Approach : Dilemmas of Power, Emotions and Social Location While Constructing Life-Stories. *Organization*, 16(2), 163-181. doi:10.1.1.823.5651
- Europaparlamentet. (den 17 April 2018). Europaparlamentets resolution av den 17 april 2018 om ökat inflytande för kvinnor och flickor med hjälp av den digitala sektorn. Strasbourg. Hämtat från http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102_EN.html?redirect den 25 April 2019
- Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge Selected Interviews & Other Writings*. New York: Pantheon books.
- Fraser, N. (2009). Feminism, Capitalism and the Cunning of History. *New Left Review*, 56(56), 97-117. Hämtat från <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00725055/document>
- Fulcher, M. (2011). Individual differences in children's occupational aspirations as a function of parental traditionality. *Sex Roles*, 64, 117-131. doi:10.1007/s11199-010-9854-7
- Galinsky, A. D., Todd, A. R., Homan, A. C., Phillips, K. W., Apfelbaum, E. P., Sasaki, S. J., . . . Maddux, W. W. (2015). Maximizing the Gains and Minimizing the Pains of Diversity: A Policy Perspective. *Human Factors*, 10(6), 161-170.

- Glass, J. L., Sassler, S., Levitte, Y., & Micheltore, K. M. (2013). What's So Special about STEM? A Comparison of Women's Retention in STEM and Professional Occupations. *Social Forces*, 92(2), 723–756. doi:10.1093/sf/sot092
- Graziano, W. G., Habashi, M. M., Evangelou, D., & Ngambeki, I. (2012). Orientations and motivations: Are you a “people person,” a “thing person,” or both? *Motivation and Emotion*, 36, 465–477. doi:10.1007/s11031-011-9273-2
- Great Place to Work Institute. (2019, 03 1). *Suomen parhaat työpaikat 2019*. Hentet fra Great Place to Work: <https://www.greatplacetowork.fi/parhaat-tyopaikat/best-workplaces-in-finland/2019>
- Guo, J., Eccles, J. S., Sorthaix, F. M., & Salmela-Aro, K. (2018). Gendered Pathways Toward STEM Careers: The Incremental Roles of Work Value Profiles Above Academic Task Values. *Frontiers in Psychology*, 9(1111). doi:10.3389/fpsyg.2018.01111
- Hahn, A., Banchevsky, S., Park, B., & Judd, C. M. (2015). Measuring Intergroup Ideologies: Positive and Negative Aspects of Emphasizing Versus Looking Beyond Group Differences. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(12), 1646–1664. doi: 10.1177/0146167215607351
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294. Hämtat från https://is.muni.cz/el/1423/jaro2011/SPP457/um/23632422/Hakim_2006.pdf
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385-419. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.006
- Hatch, M. (2012). *Organization Theory: modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Hearn, J. (2014).). On men, organizations and intersectionality: personal, working, political and theoretical. *Equality, Diversity And Inclusion*, 33(5), 414-428. doi:10.1108/EDI-07-2013-0051
- Hollway, W., & Jefferson, T. (2000). *Doing qualitative research differently: Free association, narrative and the interview method*. London: Sage.

- Holman, L., Stuart-Fox, D., & Hauser, C. E. (2018). The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biology*, 16(4).
doi:10.1371/journal.pbio.2004956
- Holstein, J., & Gubrium, J. (2005). Interpretive Practice and Social Action. i N. K. Denzin, & Y. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research* (ss. 483-506). Sage.
- Holvino, E. (2010). Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies. *Gender, Work & Organization*, 17, 248 - 277.
doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00400.x
- Hoobler, J., Wayne, S., & Lemmon, G. (2009). Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects. *Academy of Management Journal*, 52, 939-957. doi:10.5465/AMJ.2009.44633700
- Jewson, N., & Mason, D. (2011). The theory and practice of equal opportunities policies: Liberal and radical approaches. *Sociological Review*, 34(2), 307-334.
doi:10.1111/j.1467-954X.1986.tb02704.x
- Kelan, E. K. (2010). Gender Logic and (Un)doing Gender at Work. *Gender, Work & Organization*, 17(2), 174-194. doi:10.1111/j.1468-0432.2009.00459.x
- Kmec, J. A. (2011). Are Motherhood Penalties and Fatherhood Bonuses Warranted? Comparing Pro-Work Behaviors and Conditions of Mothers, Fathers, and Non-Parents. *Social Science Research*, 40(2), 444-459. Hämtat från
<https://pdfs.semanticscholar.org/73ef/ad34effc5c748bdad0b1487f4b9482323985.pdf>
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A., & Ristikari, T. (2011). Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642. doi:10.1037/a0023557
- Liben, L. S., Bigler, R. S., & Krogh, H. R. (2002). Language at work: Children's gendered interpretations of occupational titles. *Child Development*, 810-828. Hämtat från
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12038553>
- Lorber, J. (1997). *The Variety of Feminisms and their Contributions to Gender Equality*. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.
- Lorber, J. (2006). Shifting Paradigms and Challenging Categories. *Social Problems*, 53(4), 448-453. doi:10.1525/sp.2006.53.4.448

- Martin, A. E. (2018). Blind to bias: The benefits of gender-blindness for STEM stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2018.11.003>
- Martin, A. E., & Phillips, K. W. (2017). What "blindness" to gender differences helps women see and do: Implications for confidence, agency, and action in male-dominated environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 142, 28-44. doi:10.1016/j.obhdp.2017.07.004
- Martin, P. (2006). Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity. *Gender, Work & Organization*, 13(3), 254 - 276. doi:10.1111/j.1468-0432.2006.00307.x
- Michelmore, K., & Sassler, S. (2016). Explaining the Gender Wage Gap in STEM: Does Field Sex Composition Matter? *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 195-215. doi:10.7758/rsf.2016.2.4.07
- Miller, L., & Hayward, R. (2006). New jobs, old occupational stereotypes: Gender and jobs in the new economy. *Journal of Education and Work*, 19(1), 67-93. doi:10.1080/13639080500523000
- Moore, S. J. (den 11 Oktober 2018). Leading responsibly in the time of #MeToo. *EHS Today*.
- Nieminen, M., & Ikonen, V. (2018). *Innovaatio- ja liiketoiminta-alustojen vastuullisen toiminnan ennakoiva arviointimalli*. 6Aika-hanke.
- Nittrouer, C. L., Ashburn-Nardo, L., Trump-Steele, R. C., Lane, D. M., & Valian, V. (2018). Gender disparities in colloquium speakers at top universities. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(1), 104-108. doi:10.1073/pnas.1708414115
- Novakovic, A., & Fouad, N. A. (2012). Background, personal, and environmental influences on the career planning of adolescent girls. *Journal of Career Development*, 40, 223-244. doi:10.1177/0894845312449380
- Peterson, B. E., & Zurbriggen, E. L. (2010). Gender, Sexuality, and the Authoritarian Personality. *Journal of Personality*, 78(6), 1801-1826. doi:10.1111/j.1467-6494.2010.00670.x.
- Plaut, V. C., Thomas, K. M., Hurd, K., & Romano, C. A. (2018). Do Color Blindness and Multiculturalism Remedy or Foster Discrimination and Racism? *Current Directions in Psychological Science*, 27(3), 200-206. doi:10.1177/0963721418766068

- Pringle, J. K. (2008). Gender in Management: Theorizing Gender as Heterogender. *British Journal of Management*, 19, 110-S119. doi:10.1111/j.1467-8551.2008.00576.x
- Pullen, A. (2006). Gendering the Research Self: Social Practice and Corporeal Multiplicity in the Writing of Organizational Research. *Gender, Work & Organization*, 13(3), 277-298. doi:10.1111/j.1468-0432.2006.00308.x
- Punch, K. (2009). *Introduction to research methods in education*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rong, S., & James, R. (2015). All STEM fields are not created equal: People and things interests explain gender disparities across STEM fields. *Frontiers in Psychology*, 6, 189. doi:10.3389/fpsyg.2015.00189
- Rose, S., Ceci, S., & Williams, W. M. (2009). Should scientists study race and IQ? *Nature*, 457, 786-789. doi:10.1037/a0023557
- Rubery, J., & Rafferty, A. (2013). Women and recession revisited. *Work, Employment & Society*, 27(3), 414-432. doi:10.1177/0950017012460314
- Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2008). Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in organizational behavior*(28), 61-79. doi:10.1016/j.riob.2008.04.003
- Rudman, L., Moss-Racusin, C., Phelan, J., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 165-179.
- Ryan, G., & Bernard, H. (2000). Data management. i N. L. Denzin, *Handbook of qualitative research* (ss. 769-802). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Räisänen, K. (den 7 Maj 2018). Tarjolla varma työpaikka hyvällä palkalla – miksi naiset eivät innostu koodaamisesta? ”Ilman naisia emme pääse terveeseen kasvuun”. *Helsingin sanomat*. Hämtat från <https://www.hs.fi/talous/art-2000005669924.html>
- Sadler, P. M., Sonnert, G., Hazari, Z., & Tai, R. (2012). Stability and volatility of STEM career interest in high school: A gender study. *Sci. Ed.*, 96, 411-427. doi:10.1002/sce.21007
- Sandberg, S. (2013). *Lean In: women, work, and the will to lead*. New York: Knopf.

- Sassler, S., Glass, J., Levitte, Y., & Michelmore, K. (2017). The missing women in STEM? Assessing gender differentials. *Social Science Research*, 63, 192-208.
doi:10.1016/j.ssresearch.2016.09.014
- Saussure, F. (1966). *Course in General Linguistics*. New York: McGraw-Hill.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Suomen virallinen tilasto. (2017). *Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017*. Helsinki: Tilastokeskus. Hentet 04 23, 2019 fra
http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html
- Teknolohiateollisuus. (2018). *Vuosikirja 2018 / Yearbook 2018*. Teknolohiateollisuus.
- TE-tjänster. (2019, 24 04). *Teknolohiateollisuus*. Hentet fra Ammattinetti:
<http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/alahaku/22>
- Van Den Brink, M., & Stobbe, L. (2014). The support paradox: Overcoming dilemmas in gender equality programs. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 163-174.
doi:10.1016/j.scaman.2013.07.001
- van Tuijl, C., & van der Molen, J. (2016). Study Choice and Career Development in STEM Fields: An Overview and Integration of the Research. *International Journal of Technology and Design Education*, 26(2), 159-183. doi:10.1007/s10798-015-9308-1
- Wang, M., & Degol, J. L. (2016). Gender Gap in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Current Knowledge, Implications for Practice, Policy, and Future Directions. *Educational Psychology Review*, 1, 119-140.
doi:10.1007/s10648-015-9355-x
- Watson, M., & McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 119-132.
doi:10.1016/j.jvb.2004.08.011
- Watt, H. M., Eccles, J. S., & Durik, A. M. (2006). The leaky mathematics pipeline for girls: A motivational analysis of high school enrolments in Australia and the USA. *Equal Opportunities International*, 25(8), 642-659. doi:10.1108/02610150610719119
- Verloo, M. (2013). Intersectional and Cross-Movement Politics and Policies: Reflections on Current Practices and Debates. *Signs*, 38(4), 893-915. doi:10.1086/669572

- Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 208-220. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.008
- Vescio, J., & Cundiff, T. (2016). Gender Stereotypes Influence How People Explain Gender. *Sex Roles*, 75(3-4), 126-138. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.008
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151. Hämtat från <http://www.jstor.org/stable/189945>
- Williams, W. M., & Ceci, S. J. (2012). When Scientists Choose Motherhood: A single factor goes a long way in explaining the dearth of women in math-intensive fields. How can we address it? *American Scientist*, 100(2), 138-145. doi:10.1511/2012.95.138
- Zanoni, P. (2011). Diversity in the lean automobile factory: Doing class through gender, disability and age. *Organization*, 18(1), 105-127. doi:10.1177/1350508410378216

Bilaga 1

Avhandlingens material:

Accenture

2019: <https://www.accenture.com/us-en/blogs/blogs-equality-for-all-drives-innovation-accenture>

Abax

2018: <https://www.abax.fi/Uutiset-Media/Mediatiedotteet/Vaikutusvaltaisempia-naisia-teknologia-alalle>

Codento

2018: <https://www.codento.fi/2018/10/kannustaminen-tarkeaa-naisten-saamiseksi-teknologia-aloille/>

Digia

2019: <https://blog.digia.com/digiarijen-sankarittaret-suna-shurakshya-ja-kati>

DNA

2017: <https://www.dna.fi/yrityksille/blogi/-/blogs/tyopaikalla-ei-pida-olla-kaikesta-samaa-mielta>

2019: <https://www.dna.fi/yrityksille/blogi/-/blogs/laura-juvonen-tekoalyn-tekijoihin-tarvitaan-nykyista-laajempaa-diversiteettia>

Elisa:

2015: <https://yksityisille.hub.elisa.fi/miksi-opetella-ohjelmointia/>

2016: [tps://yksityisille.hub.elisa.fi/nykyaan-ajattelen-ettei-ole-tyhmia-kysymyksia/?_ga=2.246904320.527275385.1552566441-571178789.1552378040](https://yksityisille.hub.elisa.fi/nykyaan-ajattelen-ettei-ole-tyhmia-kysymyksia/?_ga=2.246904320.527275385.1552566441-571178789.1552378040)

Futurice

2017: <https://www.futurice.com/blog/how-we-measured-the-impact-of-gender-on-career-advancement-at-futurice>

Huawei:

<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/nuoret-naiset-teknologia-alalla>

Nokia:

2019: <https://www.nokia.com/blog/nokia-has-been-selected-bloombergs-gender-equality-index-2019/>

2019: <https://www.nokia.com/blog/equality-integrity-technology-international-womens-day-2019/>

2019: <https://www.nokia.com/blog/reimagining-gender-equality-era-industry-40/>

Solita

2017: <https://dev.solita.fi/2017/07/24/minority-report.html>

Sollertis

2017: <https://blogit.sollertis.fi/sollertiksen-diginaisten-tarina/>

2017: <https://blogit.sollertis.fi/energiset-diginaiset/>

Telia

<https://www.telia.fi/telia-yrityksena/ura-telialla/tapaa-telialaisia/mari-sundell>

Wunder

2018: <https://wunder.io/fi/blog/kasvatetaan-yhdessa-uusia-koodareita>